

Dins de la tradició de realització d'estudis que CCOO de Catalunya manté, l'any 2009 es va realitzar el darrer estudi sobre el conjunt de l'afiliació. En aquest estudi hi va aflorar amb força un nou factor. Ens estem referint a l'afiliació de població estrangera car, efectivament, l'origen geogràfic dels afiliats ha experimentat un canvi substancial.

Sens dubte, tot i que aquest és un fenomen bastant recent, ha deixat sentir els seus efectes en l'afiliació: si el nombre d'immigrants de fora d'Espanya era inapreciable fa tot just una dècada, actualment ja representa un nucli considerable en el sindicat; un col·lectiu que s'espera que es faci sentir de manera creixent i consolidi la seva veu i presència en l'acció i organització del sindicat.

CCOO ha realitzat un esforç molt notori per la integració dels treballadors immigrants, així com per anar construint un escenari real d'igualtat d'oportunitats i, finalment, per trencar els discursos racistes. En aquesta línia de treball, aquest estudi aprofundeix en el coneixement d'aquest fenomen tot responent a preguntes com les següents:

Hi ha característiques demogràfiques i ocupacionals diferenciades segons l'origen dels estrangers afiliats? Les seves estratègies laborals i vitals divergeixen?, per què s'afilien?, què opinen o què esperen de l'acció sindical promoguda per CCOO?, què esperen que els porti el sindicat? Participen?, en quin grau?, hi ha factors que afavoreixen o que dificulten la seva implicació o participació?

La resposta a aquestes preguntes té una especial importància avui quan, malauradament, la crisi econòmica i laboral i, sobretot, l'enorme i descarada ofensiva contra els drets dels treballadors, són una forta i efectiva amenaça per a tot allò teixit amb paciència i solidaritat. Avui la divisió dels treballadors i les treballadores, no només per origen, torna a ser un escenari en el qual els sindicats han d'esforçar-se per construir una veu que legítimi el camí vers una societat més justa i més solidària.



**Diputació
Barcelona**
xarxa de municipis



L'AFILIACIÓ ESTRANGERA A CCOO DE CATALUNYA

28

L'AFILIACIÓ ESTRANGERA A CCOO DE CATALUNYA

La diversitat dins de la diversitat



Pere Jódar (coordinador)

Ramon Alòs, Àlex Boso, Daniel Garrell, Jordi Guiu

Col·lecció Estudis Número 28



**centre
d'estudis
i recerca
sindicals**

L'AFILIACIÓ ESTRANGERA A CCOO DE CATALUNYA

La diversitat dins de la diversitat

Pere Jódar (coordinador)

Ramon Alòs, Àlex Boso, Daniel Garrell, Jordi Guiu

Col·lecció Estudis número 28



**centre
d'estudis
i recerca
sindicals**

Els autors:

Pere Jódar és professor titular de sociologia al Departament de Ciències polítiques i Socials de la Universitat Pompeu Fabra.

Ramon Alòs és membre del Centre d'Estudis del Treball i la Vida Quotidiana (QUIT) i professor de sociologia a la Universitat Autònoma de Barcelona.

Àlex Boso és sociòleg, professor del Departament de Ciències Polítiques i Socials de la Universitat Pompeu Fabra i investigador doctor del CIEMAT.

Daniel Garrell és sociòleg del Centre d'Estudis i Recerca Sindicals de Comissions Obreres de Catalunya.

Jordi Guiu és professor titular de sociologia al Departament de Ciències Polítiques i Socials de la Universitat Pompeu Fabra.

© Tots els drets reservats CS CONC

© Els autors: Pere Jódar, Ramon Alòs, Àlex Boso i Jordi Guiu

Juliol 2011

CERES

Via Laietana 16, 6a. planta
08003 Barcelona

Disseny i maquetació: Ariel Reinhardt.
Il·lustració portada: Montserrat Codina.
Impressió:

Dipòsit Legal:

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	9
2. LA RELACIÓ ENTRE IMMIGRACIÓ I SINDICAT A LA LLUM DE LA LITERATURA ESPECIALITZADA	15
2.1. Introducció	15
2.2. El sindicalisme davant la immigració	15
2.3. Els sindicats europeus davant la immigració	22
2.4. Els sindicats espanyols davant la immigració	28
2.5. Conclusions: les relacions entre sindicat i immigrants	35
3. METODOLOGIA	43
3.1. Objectius	43
3.2. Tècniques i fonts de dades	45
3.2.1. Estudi quantitatiu	49
3.2.2. Entrevistes a experts	50
3.2.3. Grups de discussió	53
4. ELS TREBALLADORS ESTRANGERS AFILIATS A CCOO DE CATALUNYA EN XIFRES. DIMENSIÓ I PERFILS	57
4.1. El context: Evolució de la situació dels treballadors estrangers a Catalunya	57
4.1.1. La presència d'estrangers a Catalunya: Residents i empadronats	57
4.1.2. Fluxos migratoris i mercat de treball	65
4.2. La dimensió de l'afiliació d'estrangers al sindicat	87
4.2.1. L'evolució i la dinàmica de conjunt	87
4.2.2. Els perfils de l'afiliació estrangera a CCOO de Catalunya	95
4.2.3. Participació dels estrangers en la representació sindical i les tasques de responsabilitat	107
4.2.4. Els afiliats estrangers segons el lloc d'origen	113
4.3. Resum a mode de conclusió	123
5. LA RELACIÓ ENTRE ELS IMMIGRANTS I EL SINDICAT. L'EXPERIÈNCIA DES DE L'ÒPTICA DELS EXPERTS SINDICALS	133
5.1. El sindicat davant la immigració	134
5.1.1. Les adaptacions programàtiques i organitzatives	134
5.1.2. Del discurs públic del sindicat a l'apropament real als immigrants	145
5.1.3. Els dirigents del sindicat i l'acció sindical (la negociació col·lectiva)	150
5.1.4. De la negociació col·lectiva a la negociació d'acords de gestió de la diversitat	153

5.1.5. El discurs sindical a les empreses	156
5.1.6. La coordinació entre els distints nivells orgànics del sindicat	157
5.1.7. L'adequació del sindicat com a mecanisme de veu dels treballadors immigrants	158
5.2. Els treballadors immigrants davant l'acció col·lectiva i el sindicat	160
5.2.1. Grau de coneixement i opinió dels immigrants sobre el sindicat	160
5.2.2. La situació dels immigrants en les seves ocupacions	162
5.2.3. Els immigrants tenen problemes laborals diferents que han generat noves demandes?	167
5.3. Els treballadors immigrants afiliats i el sindicat	172
5.3.1. Motius d'afiliació dels treballadors immigrants	172
5.3.2. Procediments i influències per afiliar-se al sindicat	177
5.3.3. Per què altres treballadors immigrants no s'afilien?	179
5.3.4. Reacció defensiva o visió utilitarista? Demandes i prioritats dels afiliats immigrants	180
5.3.5. Opinió dels immigrants sobre l'acció col·lectiva impulsada pel sindicat	182
5.3.6. La participació dels afiliats immigrants en la vida sindical	184
5.3.7. Aspectes de l'activitat i l'organització del sindicat que dificulten, o bé ajuden, a la implicació dels afiliats	188
5.3.8. Reduïda possibilitat d'accés dels afiliats immigrants a responsabilitats sindicals	190
5.3.9. Altres aspectes. O la diversitat dins de la diversitat	192
5.4. Conclusions	195
5.4.1. Treballadors immigrants	196
5.4.2. Afiliats immigrants	197
5.4.3. El sindicat davant la immigració. Discurs i adaptacions	200
6. ELS DISCURSOS SINDICALS SOBRE L'AFILIACIÓ DELS IMMIGRANTS	209
6.1. Els dirigents sindicals i el discurs sobre la immigració	209
6.1.1. Els dirigents autòctons	209
6.1.2. Els dirigents immigrants	213
6.1.3. Conclusions sobre els grups de dirigents	215
6.2. Els afiliats i delegats (afiliats i no afiliats) autòctons	215
6.2.1. El treball i la presència d'immigrants en general	216
6.2.2. El lloc de treball i l'empresa	219
6.2.3. La vida al carrer, a la societat	221
6.2.4. Els efectes de la crisi	225
6.2.5. Opinions sobre possibles solucions enunciades pels grups	226
6.2.6. Sobre els immigrants, llur afiliació, el paper del sindicat	227

6.2.7. Conclusions sobre els grups de discussió de delegats i afiliats autòctons	231
6.3. Grups de discussió amb afiliats immigrants	234
6.3.1. El treball i la presència d'immigrants en general	235
6.3.2. El lloc de treball i l'empresa	235
6.3.3. La vida al carrer, en la societat	238
6.3.4. Els efectes de la crisi i possibles solucions	240
6.3.5. Sobre els immigrants, llur afiliació, el paper del sindicat	241
6.3.6. Conclusions sobre els grups de discussió de delegats i afiliats immigrants	245
6.4. Conclusions generals dels grups de discussió	247
7. CONCLUSIONS GENERALS	251
7.1. Característiques demogràfiques, ocupacionals i sindicals dels afiliats estrangers	251
7.2. Sindicat i immigrants. Unes relacions complexes	255
7.2.1. Els treballadors immigrants	255
7.2.2. Els afiliats immigrants	256
7.2.3. Els sindicats i els immigrants. Discursos i adaptacions	258
7.2.4. Els grups de discussió	259
7.3. Conclusions finals	261
8. ANNEXOS	269
ANNEX 1. GESTIÓ DE LA DIVERSITAT I LA NO-DISCRIMINACIÓ A L'EMPRESA	269
ANNEX 2. GUIÓ ENTREVISTES A EXPERTS	289
ANNEX 3. GUIÓ PER ALS GRUPS DE DISCUSSIÓ (DELEGATS DE BASE)	293
ANNEX 4. GUIÓ PER ALS GRUPS DE DISCUSSIÓ (DIRIGENTS)	295
ANNEX 5. LA FORMACIÓ DEL GRUP DE DISCUSSIÓ. APUNT METODOLÒGIC	297
9. BIBLIOGRAFIA	301

1. INTRODUCCIÓ

L'objectiu d'aquest estudi és aprofundir en la relació entre el sindicat i els immigrants. I això té diferents vessants. Conèixer la posició oficial de l'organització n'és una, també les accions i el desplegament orgànic per a acollir nous col·lectius de persones, amb característiques d'origen i culturals diferents. Però, així mateix, és important saber l'opinió dels dirigents a l'entorn de les iniciatives desplegades; per exemple, hi ha una línia oficial consensuada o posicions oposades sobre la matèria? En el mateix sentit, dirigents i afiliats coincideixen en llurs opinions i actituds sobre la immigració, o en el què fer i com fer-ho? És una realitat l'afiliació d'immigrants o és una ficció? Perquè donada l'ofensiva dels mitjans de comunicació, molts mostrarien una tremenda incredulitat davant de la realitat: que no és altra que fins la crisi econòmica i ocupacional, l'afiliació dels immigrants, no només es va mostrar altament dinàmica, sinó que va augmentar; és cert que amb algunes característiques especials que veurem. També ens interessava ubicar els coneixements adquirits en el context de la crisi, dels mercats laborals, de les relacions socials. I, sobretot, teníem una forta motivació per conèixer qualitats; per què s'afilien?, com s'afilien?, quins factors afavoreixen o dificulten l'apropament dels immigrants a l'afiliació, o a la seva participació en la mobilització sindical?.

En tot cas advertir (tot i que hi tornarem més endavant) que sobre la qüestió migratòria sobrevola una visió polaritzada. Així la immigració pot ser entesa com a bloc compacte, com diu un entrevistat com a 'cosa' amb vida pròpia, aliena i estranya i per tant, aquest visió justifica combatre contra els altres (aquesta és una de les arrels del racisme i la xenofòbia). I, així mateix, la immigració pot ser la metàfora o el símbol d'una diversitat que fins i tot en el cas que no tinguéssim treballadors d'origen estranger en el nostre mercat laboral (i per tant poguéssim deixar a un costat l'origen i l'ètnia), caracteritzaria plenament la nostra societat i el món del treball (diferències per sector, dimensió d'empresa, edats, sexes, qualificacions...). Una societat més justa i millor no pot deixar de banda la diversitat en el món del treball.

Justificació

Dins de la tradició de realització d'estudis que CCOO de Catalunya manté, entre el 2008 i el 2009 es va realitzar el darrer estudi del conjunt de l'afiliació (Jódar, 2009). Una iniciativa que es realitza aproximadament cada 10 anys i que permet obtenir no només una radiografia de les persones que formen part de l'organització, sinó també explicacions sobre els elements demogràfics, ocupacionals i motivacionals que permeten interpretar llur implicació i participació en CCOO. Aquest tipus d'estudi permet, així mateix, arribar a conclusions incorporant factors molt importants que caracteritzen l'afiliació com ara el sexe, l'edat, el sector d'activitat, la situació ocupacional... No obstant això, hi ha un d'aquests factors

que ha aflorat amb força molt recentment, de tal manera que s'ha fet evident la necessitat d'obtenir major informació sobre el mateix, i sistematitzar-la amb més precisió i rigor. Ens estem referint a l'afiliació de població estrangera car, efectivament, l'origen geogràfic dels afiliats ha experimentat un canvi substancial. Així en les conclusions del capítol 2 de l'estudi, basant-se en l'enquesta CERES 2008 (Jódar, 2009), apareix:

El tercer aspecte a ressaltar és l'entrada d'immigrants estrangers al país. Sens dubte, tot i que aquest és un fenomen bastant recent, ha deixat sentir els seus efectes en l'afiliació: si el nombre d'immigrants de fora d'Espanya era inapreciable fa tot just una dècada, actualment ja representa un nucli considerable en el sindicat; un col·lectiu que s'espera que es faci sentir de manera creixent i consolidi la seva veu i presència en l'acció i organització del sindicat.

Distribució de l'afiliació segons lloc de naixement

	1992	1998	2008
Catalunya	46,2%	59,3%	66,5%
Resta d'Espanya	52,8%	39,8%	25,7%
Altres països	1,0%	0,9%	7,8%
Total	100% (N=1.068)	100% (N=1.069)	100% (N=1.062)

Font: Enquestes CERES 1992, 1998 i 2008.

Una conclusió que es reflecteix perfectament en la taula anterior; també s'ha dir que el percentatge d'estrangers de 2008 corresponent a l'enquesta del CERES del mateix any és molt similar al del registre d'afiliats (7,4%). Malgrat això, s'ha de distingir que entre el conjunt dels membres del sindicat afiliats després de 1998 els estrangers ja representen més del 12% d'aquesta cohort d'afiliació. Una de les causes d'aquest increment prové del fet que gran part de les incorporacions d'immigrants a l'afiliació de CCOO s'ha produït a partir de l'any 2000 i, sobretot, entre els anys 2005 i 2008.

La mateixa enquesta emprada pel darrer estudi de l'afiliació del 2008, ens proporciona altres informacions rellevants, però sobre una base mostral (o de representativitat) feble, degut a que l'origen no es va poder incorporar com a variable per a la seva confecció. De la mateixa manera també hem comptat, per fer l'estudi actual, amb el registre de l'afiliació a CCOO de Catalunya que ens permet observar algunes característiques demogràfiques i ocupacionals o les altes i baixes d'aquest col·lectiu, encara que no permet endinsar-se en motivacions, opinions i satisfacció amb el sindicat. O d'una forma més intuïtiva també són interessants les memòries i les experiències procedents del servei d'atenció als immigrants posat en marxa per CCOO de Catalunya (el CITE), tot i que en aquest cas no es tracta només d'afiliats, sinó sobretot d'usuaris d'aquest servei, que es corresponen amb la immigració més recent i no necessàriament amb persones relacionades amb el sindicat.

Amb aquestes idees inicials, vàrem contactar amb els responsables de la Secretaria d'Immigració i del CITE que es van mostrar molt interessats en el desenvolupament d'una iniciativa específica d'estudi sobre la relació entre el sindicat i els immigrants. Donades les característiques del col·lectiu sobre el qual s'enfocava la recerca, els immigrants, vàrem convenir en la necessitat de desenvolupar una recerca qualitativa. En primer lloc per la dificultat d'aconseguir fiabilitat en la construcció d'una mostra representativa, pel fet de la gran mobilitat d'aquests assalariats, així com per la precarietat de les bases de dades relacionades amb ells. En segon lloc, perquè era possible treballar amb algunes xifres (veure apartat metodològic), sobretot les del registre d'afiliació de CCOO, però quedaven moltes preguntes sense resposta, entre d'altres coses perquè era necessari primer explorar, descriure i classificar les diferents dimensions, variables i indicadors del fenomen i de les persones i grups implicats.

Les parts de l'estudi

L'estudi, finalment, ha implicat molta més dedicació de la pensada. Entrevistes, grups de discussió, documentació, treball estadístic; però l'esforç realitzat ens permet presentar una recerca de la qual estem particularment orgullosos. Primer (capítol 2), perquè parteix d'un marc teòric sòlid i prou extensiu que ens ha servit per confeccionar qüestionaris i guions d'entrevista i per contrastar resultats i extraure conclusions. Segon (capítol 3), perquè la metodologia emprada ha estat llargament pensada i justificada, seleccionant tècniques i camp d'estudi, en funció dels objectius que apareixien en la mesura en que avançava la recerca. Tercer (capítol 4), perquè hem aprofitat per posar una mica d'ordre al registre dels afiliats immigrants, al temps que hem extret unes xifres que ens acosten a la seva dimensió i composició; així mateix, hem aprofitat per situar aquestes dades en el context del mercat laboral català. Quart (capítol 5), perquè els experts que han participat en les entrevistes en profunditat ens han proporcionat una informació rigorosa i àmplia sobre els diferents contextos, relacions i interaccions, entre els immigrants, llur afiliació i l'acció del sindicat; una informació que hem pogut contrastar, sempre qualitativament, amb el tractament específic de l'enquesta d'afiliació 2008 segons l'origen dels individus de la mostra. Cinquè (capítol 6), els resultats i les aportacions de les dades, de les entrevistes, dels documents, que ens podien acostar a la visió oficial de la relació entre sindicats i immigrants, l'hem contrastada amb la posta en marxa d'entrevistes de grup (grups de discussió); un instrument que s'ha revelat molt potent a l'hora de detectar consensos i posicions contrastades. Finalment (capítol 7) arribem a unes conclusions i propostes, també en construcció, perquè l'escenari està canviant tan ràpidament que necessitarem noves prospeccions ben aviat. En aquest sentit, també hem treballat una altra tècnica de recerca com és la de la biografia personal (la història de vida), de la qual ja n'hem fet varies, però que encara requereix de més temps, i de més relats, per a la seva presentació. No obstant això, han impregnat, donada la seva qualitat humana, als redactors d'aquest informe.

No volem acabar aquesta introducció sense assenyalar que CCOO ha realitzat un esforç molt notori per la integració dels treballadors immigrants, així com per anar construint un escenari real d'igualtat d'oportunitats i, finalment, per trencar els discursos racistes. Les experiències dutes a terme, entre les quals destaquen el CITE, la Secretaria d'immigració i els pactes de gestió de la diversitat, són un exemple per a la nostra societat i els seus governants. Malauradament, la crisi econòmica i laboral i, sobretot, l'enorme i descarada ofensiva contra els drets dels treballadors, és una forta i efectiva amenaça per a tot allò teixit amb paciència i solidaritat. Avui la divisió dels treballadors, no només per origen, torna a ser un escenari en el qual els sindicats han d'esforçar-se per construir una veu que legítimi el camí vers una societat més justa i menys desigual.

Agraïments

Volem agrair de manera molt especial als companys del CERES, el seu recolzament i alè. Sense la col·laboració ferma, els suggeriments i les moltes hores passades amb els companys de la Secretaria d'Immigració i del CITE, tota la part qualitativa hauria fet fallida; volem personalitzar en Carles Beltràn la dedicació de tots ells, ja que la seva aportació en les fases de disseny, contactes i realització ha estat decisiva. També ha estat exemplar la paciència i la exactitud amb què els experts entrevistats ens han obsequiat; desborden les nostres ganes de conèixer i comprendre aquesta realitat. No ens podem imaginar un altre escenari més favorable per desenvolupar grups de discussió, sobre una qüestió tan sensible, que aquell que està afavorint el sindicat amb la seva tasca sensibilitzadora i de conscienciació; les posicions eren fermes i extremes, però els debats es van desenvolupar amb molta correcció. Que ningú se senti dolgut per les inexactituds que els autors hagin pogut cometre, els errors són humans, però hem intentat descriure i explicar aquest fragment de la nostra realitat amb la sensibilitat i la cura que la qüestió requereix.

2. LA RELACIÓ ENTRE IMMIGRACIÓ I SINDICAT A LA LLUM DE LA LITERATURA ESPECIALITZADA

2.1. Introducció

La immigració no és un fenomen recent. I, això no obstant, resulta força sorprenent la seva absència en els estudis sobre relacions laborals, més si es té present que el treball és el principal motiu que hi ha al darrera dels fluxos migratoris (McGovern, 2007). A pesar d'aquesta objecció, sí que es disposa de més testimonis sobre les relacions entre sindicat i immigrants i, aquests, per tant, seran la principal referència que utilitzarem aquí.

Aquest capítol d'estat de la qüestió sobre la literatura especialitzada a l'entorn de la relació entre sindicats i treballadors immigrants s'estructura en tres parts. En una primera es recullen aportacions o reflexions teòriques i, més en general, sobre la immigració i el sindicat. En una segona es descriuen o analitzen experiències concretes de països europeus. Finalment, en la tercera part s'incorporen materials que recullen estudis sobre la qüestió a Espanya. Per acabar s'adjunten unes conclusions i alguns interrogants sorgits de la reflexió derivada de les mateixes lectures.

2.2. El sindicalisme davant la immigració

Hobsbawm (1987), en un dels seus estudis històrics sobre la classe obrera, destaca la paradoxa entre l'internacionalisme (o la solidaritat) present en els discursos sindicals i les pràctiques de representació quotidianes definides en el context de cada marc institucional estatal. Però, afegeix, que és tant enganyós pensar que els treballadors no tenen país com creure que només en tenen un. De fet, segons la seva opinió, la classe treballadora és heterogènia i té múltiples identifications, diferents i canviants en el temps, així com en funció del context de les accions. A més, afegeix el mateix autor, les diferències associables a la immigració s'uneixen a altres preexistents (culturals, d'idioma, de sexe, edat, qualificació,...) i generen, en el seu conjunt, unes divisions que obliguen als sindicats a crear nous lligams d'unió. Això no obstant, Hobsbawm assenyala que el conflicte entre grups de treballadors es sol produir sobretot quan es donen tres circumstàncies: a) quan hi ha moviments polítics que impulsen la diferència; b) quan els canvis en la classe treballadora es produeixen de forma ràpida i amb un fort impacte en la mateixa; c) o quan un grup pretén monopolitzar llocs de treball determinats, sovint els més desitjats, reconeguts i ben pagats. També en altre apartat l'autor sosté que, entre aquests conflictes, els més persistents són els que es relacionen amb diferències òbvies a simple vista, com gènere, color, ètnia.

Segons McGovern (2007), la perspectiva tradicional dels sindicats els ha portat a considerar l'immigrant com una persona només motivada pel salari, individualista i disposada a acceptar qualsevol feina. En altres paraules, el treballador immigrant seria un individu que actua sobre la base d'una lògica instrumental, deixant de banda la solidaritat de classe. Pajares (2008) en certa forma recull aquest argument quan afirma que tradicionalment l'entrada de treballadors immigrants s'ha rebut amb suspicàcia des del moviment obrer; ja que ha predominat la idea que augmenten l'oferta de treball i que són poc conscients dels seus drets. Una creença de la qual també han estat partícips els sindicats. Tot i així, afegeix aquest darrer autor, avui se sap que la segmentació dels mercats de treball fa que la competència que pot exercir el treballador immigrant vers el nadiu no només és molt limitada, sinó que fins i tot pot tenir l'efecte que el nadiu millori més ràpidament en l'escala salarial.

Aquesta visió instrumental que, en països amb intensa arribada de persones d'origen estranger acompanya la percepció que es té de l'immigrant, té el seu reflex en les teories econòmiques que intenten explicar les causes de la immigració. Així, una part de l'explicació estaria en els contextos, en aquest cas els països receptors i emissors d'emigrants. Una de les explicacions més populars és la del *"push"* (empènyer) i *"pull"* (estirar), adoptada després pels models econòmics neoclàssics per analitzar els factors d'atracció en els països de destí i els factors que empenyen a emigrar, o que expulsen, dels països d'origen. Així, les diferències entre les necessitats de subsistència i el salari real en el país d'origen o el diferencial de salaris entre origen i destí, formarien part de les explicacions dels moviments poblacionals. En canvi, si baixem al terreny de les decisions individuals, per a la perspectiva microeconòmica (neoclàssica) allò que compte són els objectius dels individus que emigren i que, bàsicament, consisteixen en maximitzar el seu benestar (o el de llurs famílies, com reconeixen alguns models) i, per tant, es basen en la comparació entre la situació present en relació amb la futura; de manera que la decisió de marxar dependrà del balanç entre els seus beneficis (propis o familiars) i els costos associats.

També els models crítics que analitzen les causes de l'emigració parteixen del supòsit que una bona part de les migracions s'expliquen per la necessitat de garantir la subsistència. Per exemple, des del punt de vista dels models de dependència internacional, Sassen (1993), formula una pregunta interessant, que ens ajuda a entendre la popularitat de la percepció instrumental que pesa sobre els assalariats d'origen estranger; la pregunta és, per què són tan rentables els treballadors immigrants? La resposta de l'autora, no només considera els salaris que reben pel treball realitzat, sinó també el fet que són requerits per fer feines poc qualificades en sectors i empreses intensius en mà d'obra; d'aquesta manera la presència de mà d'obra de baix cost redueix la pressió per realitzar inversions destinades a fomentar la innovació (tècnica, productiva, organitzativa), o la millora de les condicions de treball. Afegeix també que aquestes iniciatives solen afectar negativament als treballadors immigrants, però no als autòctons.

Si en el paràgraf anterior hem parlat de les causes, en introduir els efectes de l'emigració la teoria neoclàssica observa que, en un mercat perfectament competitiu, en el país de destí augmenta l'oferta laboral en el mercat de treball, i en conseqüència, disminueixen els salaris mitjans i augmenta l'ocupació. L'evidència empírica recollida pels models econòmics neoclàssics i crítics sobre els efectes de l'emigració, desmunten gran part de la percepció negativa sobre els efectes de la immigració; així, l'afluència d'immigrants no augmenta la taxa d'atur dels autòctons i, en canvi, augmenta la renda nacional. Tampoc està clar l'efecte salarial en el país de destí, atès que els immigrants ocupen llocs de treball que no competeixen directament amb els autòctons. Aquí també es podria detectar una certa coincidència entre neoclàssics i crítics, ja que els economistes d'aquesta darrera adscripció abundarien en la complementarietat entre autòctons i immigrants. Per exemple, des dels enfocaments de la segmentació, els autòctons ocupen llocs de treball —i per tant, empreses i sectors d'activitat— primaris (estables i de sou mig i alt), mentre que els immigrants ocupen llocs de treball secundaris (precaris i de baix sou)¹. Efectivament, la recerca duta a terme des de les anàlisis dualistes del mercat de treball, mostra que els immigrants ocupen llocs de treball auxiliars o complementaris —intensius en mà d'obra—, respecte dels ocupats pels autòctons que serien més intensius en capital; i, al seu torn, els immigrants s'encarreguen d'ocupacions que milloren el benestar d'aquells autòctons (directius, professionals, ...) que es poden permetre contractar immigrants per al servei domèstic, o per als serveis personals (treballs de cura a persones dependents, etc.); o bé s'especialitzen en ocupacions que donen satisfacció a activitats d'oci de la població autòctona.

Hi ha més dubtes sobre l'efecte de la presència de treballadors immigrants en la mà d'obra autòctona amb baixa qualificació (i, habitualment, inestable i de baix salari); de fet, s'argumenta que ja tenien pitjors condicions de treball abans d'arribar la nova mà d'obra estrangera, al temps que efectivament sí és pot donar competència entre uns i altres per a uns mateixos llocs de treball. També la teoria marxista sobre l'exèrcit industrial de reserva, en el qual s'integrarien els immigrants, abundaria en la percepció negativa sobre la immigració (o sobre dones, joves, i altres grups amb menor poder negociador i mobilitzador), atès que no només són víctimes de l'estratègia de reducció de costos empresarials, sinó que també en certa manera, en tant que són una divisió de la classe, serveixen d'ariet per desqualificar

1 Alguns autors es refereixen al procés d'etnoestratificació (Solé i Parella, 2001) o d'etnització de la divisió del treball (Cachón, 2009:41), pel qual la població treballadora immigrant s'insereix en les posicions més dèbils i feines menys desitjades del mercat laboral (mal remunerades, no qualificades, de risc i sense estabilitat). Aquests processos s'expliquen per la confluència de diferents factors, entre els quals es destaquen les pràctiques discriminatòries empresarials i les polítiques públiques, coadjuvat segons alguns autors, pel rebuig de la població autòctona a realitzar determinades activitats i per les pròpies xarxes socials que estableix la població immigrant.

al conjunt de treballadors. Tot i que gran part d'aquests enfocaments no coincideixen en les seves interpretacions, des del punt de vista de la realitat social i econòmica sí que situen la mà d'obra immigrada en l'esfera de la segregació, la discriminació, la precarietat, l'economia informal; per tant clarament en posició vulnerable i perjudicada, sense que això hagi d'afectar necessàriament en sentit negatiu als autòctons (és a dir, no s'ha trobat prou evidència empírica d'aquests efectes perniciosos).² Una versió acadèmica recent (Borjas, 2008) sosté que l'efecte recent de la immigració —en el cas dels Estats Units que analitza— és clarament negatiu; perquè competeix directament amb uns sectors determinats de la mà d'obra autòctona, per les condicions d'il·legalitat que la caracteritza i, perquè implica una elevada despesa social que disminueix el benestar nacional; l'autor, finalment, proposa l'existència de quotes, en funció de la qualificació i de criteris fixats pel país d'acollida.

És sobre la base de la conformació i canvi dels mercats laborals que els sindicats teixeixen la seva estratègia de representació. Una iniciativa racionalitzadora i orgànica en la qual poden estar presents objectius d'inclusió o d'exclusió, a partir dels quals els diversos grups d'assalariats, per origen, sexe, edat, qualificació, professió, etc., es poden o no sentir implicats. Així, en contrast amb la perspectiva més tradicional dels sindicats respecte de la immigració, Turner *et al.* (2009), en un estudi sobre els immigrants polonesos a Irlanda, constaten que molts d'ells no s'afilien al sindicat, uns perquè volen tornar al seu país, altres per desconeixement d'allò que són o d'allò que els hi pot oferir, també per dificultats amb l'idioma, altres per la vulnerabilitat de la seva ocupació o per les pressions de l'empresari, i encara en altres casos per no haver sindicat a l'empresa. D'aquí que els immigrants que finalment s'afilien acostumin a ser els que porten més temps a Irlanda. Entre les conclusions de l'estudi destaquen, doncs, per una banda que no es pot afirmar que els immigrants tinguin actituds antisindicals i, per altra, que la teoria de l'acció racional (neoclàssica) no és explicativa del conjunt de respostes dels treballadors envers el sindicat. També podríem concloure que no tot depèn de les iniciatives desplegadas per les associacions de treballadors.

En un altre aspecte i també en contrast amb la visió tradicional, Virdee (2000) recull l'acceptació entre autors radicals negres d'una teoria que afirma l'existència d'un racisme inherent en els sindicats. Aquests plantejaments es basen en considerar que els sindicats desenvolupen la seva activitat exclusivament en defensa dels interessos específics dels treballadors autòctons; per tant, són considerats organitzacions defensives, a través de les quals grups concrets d'assalariats procuren regular llurs pròpies condicions de treball dins dels límits de la societat capitalista. D'aquí que, per a aquests autors radicals, no tingui

2 Un exemple recent de la complementarietat entre autòctons i immigrants ens l'ofereix la demografia, en franca caiguda en països com ara Espanya i recuperada, en bona part, mercès a l'aportació d'immigrants i a la seva major taxa de fecunditat.

cabuda una solidaritat de classe i alhora antiracista³, per la qual cosa, conclouen, el sindicat no pot ser considerat un agent de progrés social i de canvi. Per a fonamentar els seus plantejaments, aquests autors es basen en estudis de la realitat britànica dels anys 50 i 60, on reflectien situacions derivades de les anàlisis mencionades; de fet, va arribar a ser habitual entre sindicalistes, en aquells contextos, entendre la immigració com una amenaça a la seguretat econòmica del treballador blanc organitzat. Això explica que davant d'actituds sindicals d'aquests tipus adquirissin certa força les organitzacions pròpies d'immigrants, incloent-hi sindicats específics. No obstant això, Virdee (2000) considera que aquestes interpretacions són anhistòriques, ja que no contemplen que la resposta dels sindicats al racisme és contingent i està relacionada amb el context econòmic, polític i social del moment. En efecte, només tenint en compte aquesta darrera objecció, es pot explicar que pocs anys després a la mateixa Gran Bretanya, en un entorn de creixent intervenció de l'estat en les relacions laborals i alhora ideològicament més favorable al desenvolupament d'una acció de classe 'interracial' (en part també degut a les lluites precedents de treballadors negres), les TUC i els sindicats britànics emprenguessin un gir que els va conduir a situar en primer pla la qüestió del racisme.

En tot cas i al respecte, Virdee (2000) matisa pel que fa a l'experiència britànica:

- Els canvis dels anys 70 no porten a una generalització de la consciència de classe 'interracial' entre els treballadors i els afiliats al sindicat: una majoria d'aquests dóna suport als activistes per raons instrumentals, amb l'expectativa de millorar sou i condicions laborals; i molts afiliats al sindicat rebutgen el racisme i participen en accions de classe 'interracials' sobre la base de que la divisió de classe, també per qüestions de raça, perjudica l'obtenció d'objectius materials. Tanmateix, no s'ha de subestimar l'abast dels canvis al llarg dels anys 70, ja que hi ha evidència de que una minoria significativa de sindicalistes participaren en accions antiracistes per motius no instrumentals.
- La classe obrera no existeix com entitat estructural i ideològica unitària; el procés de treball la fragmenta, per la qual cosa és improbable que en un moment donat la consciència de classe sigui idèntica i compartida. Només si es reconeix aquesta fragmentació es pot entendre els perquès, mentre una part dels treballadors, amb les TUC al capdavant, varen virar cap a la lluita antiracista, altres treballadors, entre els quals els més pobrament organitzats, varen donar suport al racista i feixista Front Nacional.

3 Martens i Pulignano (2008) observen que sense arribar a l'extrem d'aquestes interpretacions, els sindicats belgues, també impulsors d'acords de gestió de la diversitat, són acusats d'etnocentrisme, corporatisme o racisme, sempre que accepten limitacions a l'entrada de treballadors estrangers en el seu mercat de treball local. Segons els autors la situació d'irregularitat de molts immigrants posa en qüestió la funció bàsica d'aquestes associacions, que no és altra que assegurar la protecció de tots els treballadors.

Cachón (2000) recull de Castles i Kosack (a "*Los trabajadores y la estructura de clases en la Europa Occidental*") que la presència de treballadors estrangers planteja un dilema a les associacions sindicals, en el sentit de que pot haver certa lògica en que s'oposin a la immigració, però un cop aquesta està en el país és fonamental organitzar-la; i el problema rau en que quan més oposició a la immigració mostra el sindicat, més es guanya la desconfiança del immigrant. D'aquí una contradicció potencial entre l'actitud del sindicat davant la política d'immigració i l'acció vers el treballador immigrant. El mateix Cachón recull, en aquest cas de Bastenier i Targosz (a "*Les organisations syndicales et l'immigration en Europe*") que els sindicats han constituït, recentment, un primer espai d'integració dels immigrants en els països receptors; la qual cosa no impedeix que les relacions entre sindicats i immigrants no estiguin exemptes de conflicte. Així s'observa que els sindicats s'interroguen periòdicament sobre els efectes de la immigració en les relacions laborals i en les condicions de treball, i entre els immigrants hi ha el sentiment de que les reivindicacions pròpies i els problemes específics no són suficientment recolzats pels sindicats. En altres paraules, no és segur que la pertinença de classe s'entengui sempre de la mateixa manera per uns i per altres; a banda de que el sentit de pertinença pot estar dividit entre la classe i l'origen⁴. És més, la fragmentació laboral afavoreix la importància de la identitat de procedència, que es reflexa en comportaments ètnics que difícilment encaixen amb el concepte de classe que està en la base del sindicalisme. Com afirma McGovern (2007), la discriminació persistent i les barreres estructurals a la igualtat d'oportunitats en l'ocupació poden afavorir un procés d'assimilació segmentada, per la qual uns immigrants s'integren, mentre que altres rebutgen l'assimilació i adopten posicions contràries; tot creant blocs o segments específics. Més negatiu pot ser l'impacte de la immigració indocumentada o irregular, pel fet que és explotada en formes de treball il·legal o submergit, qüestió que tal i com recull Wrench (2004), acostuma a estimular fàcilment actituds racistes entre la població local, la qual cosa dificulta de forma més o menys acusada l'acció dels sindicats.

Cachón i Valles (2003) plantegen que la vindicació del treball digne per a tots és la millor manera de defensar el dret del conjunt dels treballadors i, això, comporta la necessitat d'adoptar mesures de discriminació positiva. Mentre que anant una mica més enllà, Martens i Pulignano (2008) plantegen que la immigració suposa tres reptes per als sindicats: a) la necessitat social d'incloure els immigrants en l'organització; b) la necessitat de conèixer els seus problemes específics i defensar-los; i, c) tenir present les tradicions, llenguatge, religió i altres característiques específiques dels treballadors immigrants; en altres paraules, reconèixer les diferències culturals i tenir cura dels problemes associats a la discriminació. Així, la defensa del treball digne per part del sindicat s'enfronta a les dificultats de mantenir

4 Vegi's al respecte la suggerent distinció de R.K. Merton (1964) al voltant del grup de referència i el grup de pertinença.

demandes conjuntes quan la base de partida és la diversitat dels interessos d'uns i altres assalariats; sobretot quan la disparitat de situacions de partida és molt àmplia. Un exemple seria el que recullen Cachón i Valles (2003): és el cas dels immigrants ucraïnesos de Guissona, que venen uns mesos, guanyen uns salaris i tornen al seu país, essent la prioritat d'aquests immigrants guanyar el màxim diner en el menor temps possible; això fa que sigui extremadament difícil fer-los-hi veure que l'horari de treball és de 8 hores, que tenen dret a un descans, que els ritmes de treball han d'estar pautats,... En aquest cas la diversitat no només s'expressa en diferències entre autòctons i estrangers, sinó també entre diferents comunitats d'immigrants. I mostra l'èxit de la tàctica de divisió i fragmentació dels treballadors, practicada sistemàticament per alguns models de gestió empresarial de la mà d'obra.

Penninx i Roosblad (2000), en un dels estudis potser de més abast al respecte, resumeixen moltes d'aquestes consideracions, i arriben a plantejar tres grans dilemes per als sindicats en relació a la immigració:

- a) Respecte de les polítiques d'immigració: els sindicats han de cooperar amb els plantejaments dels empresaris (reclutar immigrants) i els de les autoritats (ocupar immigrants) o s'hi han d'oposar? Els sindicats poden témer que la immigració empitjori les condicions de treball dels autòctons en augmentar l'oferta de treball —normalment, per la banda del baix salari —; però també poden constatar que la immigració pot ser necessària en sectors on hi manca mà d'obra; a més poden pensar que les necessitats de mà d'obra són temporals, associant la immigració a un retorn; tot i que la immigració, amb baixos sous, pot moderar la tendència a la deslocalització d'indústries, com la tèxtil. En tot cas, a partir de la dècada dels 70 guanya rellevància una nova versió d'aquest primer dilema, ara referit a l'actitud que els sindicats han de tenir respecte als fluxos de treballadors immigrants il·legals o indocumentats i a les polítiques per fer-hi front.
- b) En relació als immigrants que estan en el país: els sindicats han d'incloure als immigrants plenament en les seves files o els han d'excloure, o recloure, en una categoria especial? L'exclusió dels immigrants debilita als sindicats, i aquest és un argument que guanya pes a mesura que es constata que els immigrants no han vingut al país que els acull per tornar al cap d'un temps al seu, sinó que volen quedar-s'hi i, per tant, també volen millorar les seves condicions de treball. Però d'altra banda, la seva inclusió es pot veure com una amenaça per als interessos dels treballadors autòctons afiliats als sindicats. En aquest sentit destaca una conclusió de Castles i Kosack: "sembla lògic oposar-se a la immigració, però un cop són treballadors immigrants al país de recepció, és essencial organitzar-los, no només per al seu interès, sinó també per a l'interès del conjunt dels treballadors". D'altra banda, a mesura que emergeixen les comunitats d'immigrants, algunes d'aquestes desenvolupen activitats en defensa de les seves condicions de vida

i treball; tot i que no hi ha hagut intents seriosos de constituir sindicats propis, sí que han mobilitzat forces en el si de la pròpia comunitat (sobretot mitjançant associacions). En aquests casos el dilema dels sindicats és cooperar amb aquestes organitzacions o bé considerar-les una amenaça per a la unitat del moviment obrer.

- c) Si els sindicats inclouen als immigrants en les seves files han de defensar i implementar mesures especials per als immigrants o han d'insistir en la igualtat de tracte per a tots els treballadors? Els sindicats han de considerar només els interessos comuns de treballadors autòctons i immigrants i practicar polítiques generals per a tots els treballadors, o bé han d'atendre els interessos específics dels assalariats d'origen estranger? En el primer cas els sindicats corren el risc d'incórrer en injustícia si no fan una diferència de tracte en situacions que són desiguals; però si posen especial atenció als immigrants, incorren en el perill que els autòctons es considerin desfavorits i s'hi oposin. Quan de forma específica atenen les expectatives dels immigrants, la mesura més bàsica té a veure amb la comunicació. Primer, es faciliten traduccions, assessors especials,... Un segon pas consisteix en negociar demandes que facilitin adaptacions per motiu de religió o de cultura. A continuació es pot plantejar l'adopció de polítiques especials per a la integració de les minories en l'organització i, a partir d'aquí, és quan apareix la qüestió de com organitzar-les; o bé com a grups especials en l'organització, o bé adaptant l'estructura organitzativa a la nova composició de l'afiliació a fi de garantir la seva participació en la presa de decisions; ja sigui amb polítiques antidiscriminatòries, en la pròpia organització sindical, o amb mesures d'acció positiva en la preparació i promoció de membres immigrants vers les tasques de responsabilitat.

Es pot afegir, arribats a aquest punt, que una manera estratègica de fer front a aquests interrogants la representa l'impuls per part de CCOO de Catalunya dels acords de gestió de la diversitat que, tot reconeixent la desigualtat inicial, intenten posar en marxa mesures destinades a disminuir el risc de discriminació, tot cercant avantatges per al conjunt de treballadors (autòctons i immigrants), però també per a les empreses que els subscriuen (eficàcia en l'organització del treball i formes de gestió més properes al compromís amb els treballadors) i per al sindicat, que assegura la seva funció representativa i vindicativa.

2.3. Els sindicats europeus davant la immigració

Cachón (2000) destaca tres possibles tipus de posicionament dels sindicats davant la immigració: a) demanar-ne el control i la limitació de fluxos; b) excloure als immigrants de les ocupacions millor retribuïdes i més segures; i c) lluitar contra la segregació i recolzar el desenvolupament econòmic i humà en els països d'origen. També destaca l'habitual confusió entre igualtat de tracte i igualtat d'oportunitats. Al respecte, considera que des de la Segona

Guerra Mundial els sindicats europeus es centraren en el control dels fluxos d'entrada i en la defensa de la igualtat de tracte. Durant els anys 80 va guanyar espai la defensa de la igualtat d'oportunitats i en els 90 la globalització va obligar a replantejar de nou la política sindical al respecte, de la qual cosa en són exemples que l'any 1995 la Confederació Europea de Sindicats (CES) i les patronals europees signessin la Declaració de Florència, per a la prevenció de la discriminació racial i la xenofòbia i el foment de la igualtat de tracte en el lloc de treball; i que poc després, l'any 1997, amb motiu de l'any europeu contra el racisme, la mateixa CES aprovés una resolució que va situar la lluita contra el racisme i la xenofòbia com una prioritat per a les organitzacions sindicals que en formen part.

Amb tot, els estudis mostren importants diferències entre unes i altres organitzacions, segons la tradició o la trajectòria històrica, i en relació al conjunt de components dels sistemes de relacions laborals nacionals. Així, Wrench (2004) recull que la igualtat de tracte va començar a preocupar als sindicats britànics a finals dels anys 60, en el moment en què es trobaren amb una minoria ètnica sindical que adquiria importància; posteriorment aquests sindicats evolucionaren fins adoptar polítiques d'ordre clarament antiracista i antidiscriminatori, amb elements d'acció positiva i, fins i tot, alguns sindicats van reservar quotes per a les minories. En contrast, a Dinamarca els anys 60 i 70 els sindicats s'interessaren per afiliar immigrants, tot adoptant una estratègia d'igualtat de tracte que va durar fins els anys 90, quan va començar la posta en marxa de mesures favorables a la integració dels immigrants. Finalment, al Regne Unit els sindicats han desenvolupat àmplies demandes i estructures d'acció positiva, entenent que el problema té bases estructurals en el racisme i la discriminació, per la qual cosa primer s'ha de combatre el racisme i després desenvolupar estructures sindicals que permetin als immigrants fer sentir la seva veu. En canvi, a Dinamarca, s'ha donat prioritat a mesures educatives, formatives i d'assessorament, en entendre que el problema de la integració rau en les mateixes comunitats d'immigrants ja que, en definitiva, és un problema de consciència d'aquests treballadors, encara que també dels responsables sindicals i, per aquests motius, només es garanteix el bon funcionament de l'assimilació entre comunitats si els immigrants gaudeixen dels mateixos drets que els nadius. El llenguatge de la integració a Dinamarca contrasta, doncs, amb el de combatre la desigualtat que és més usual al Regne Unit.

Pajares (2003) afegeix un element interessant. Així, segons aquest autor, tot i que la lluita contra la discriminació racial ha estat molt present en els sindicats britànics, holandesos i suecs, països en els quals existeix un marc legal de lluita contra la discriminació racial, una diferència important es deriva del fet que els sindicats britànics veuen bé l'existència de minories definides pels fenotips i per altres aspectes més o menys objectius (color de la pell, religió, origen ètnic,...), mentre que, per exemple, les organitzacions obreres franceses no veuen amb bons ulls aquestes distincions. L'autor afegeix que aquest és un aspecte clau, ja que si es consignen determinats trets, com els citats més amunt, de la persona que s'afilia al sindicat, això permet desenvolupar mesures més efectives d'acció positiva contra la discriminació.

D'altra banda, es produeixen diferències de posicionament sindical que tenen a veure també amb les característiques adquirides pel fenomen immigratori en cada país. Així, mentre que en els anys 50 i 60 els països del centre i nord d'Europa demandaven i organitzaven fluxos d'immigrants, en els anys 80 i 90 els països del sud d'Europa intenten posar ordre a les entrades irregulars d'immigrants (Cachón i Valles, 2003). D'això es deriva que, segons Wrench (2004), mentre que els sindicats dels països del nord d'Europa es centren més en la discriminació racial informal i difosa socialment juntament amb les estratègies per fer-hi front, els del sud d'Europa posen més atenció en el treball precari i en l'explotació extrema d'immigrants indocumentats.

Pajares (2008) també constata diferències al respecte. Al seu parer, mentre que la posició dels sindicats del centre i del nord d'Europa vers les polítiques migratòries ha anat variant, orientant-se a assumir la integració i a denunciar les polítiques restrictives dels seus governs, els sindicats italians i espanyols, que són països d'immigració més recent, han estat a l'inici contraris a les polítiques d'immigració restrictives, i han ajudat als immigrants en la seva regularització; tot i que l'antiracisme ha estat menys assumit en comparació amb els sindicats del centre i el nord europeus. Potser perquè al ser la immigració força més recent, tampoc s'havia fet extensiu en els espais polítics i socials un discurs clarament racista, que tot i mantingut en estat larvari, ha anat fent la seva aparició puntualment. Aquest, sens dubte, és un repte important a assumir per la part sindical; tot i que no exclusivament.

Més recentment, González (2008) proporciona un repàs a la situació dels immigrants en relació als sindicats a diversos països europeus i destaca que a França els estrangers, també dones i joves, són menys visibles —o estan cada cop més subrepresentats— a mesura que s'ascendeix en la jerarquia de les organitzacions sindicals. I, allò més rellevant, és que aquesta dinàmica es dona malgrat que els sindicats, des de finals dels 90, es plantegen de forma prioritària la lluita contra qualsevol tipus de discriminació, fins i tot en el si de les pròpies organitzacions. Diferent és el cas del Regne Unit, país que va requerir molta mà d'obra en acabar la Segona Guerra Mundial, i on els sindicats van arribar a demanar que els nouvinguts no poguessin abandonar l'empresa, ni canviar d'àrea geogràfica assignada i que, en cas d'acomiadaments, fossin els primers en sortir. Els sindicats allà varen mantenir una doble estratègia: limitar l'oferta de mà d'obra i equiparar les condicions laborals d'autòctons i immigrants; però en la pràctica aquest segon objectiu va ser secundari, la qual cosa va provocar que es formessin associacions de treballadors estrangers al marge dels sindicats. Això no obstant, com ja s'ha esmentat, els anys 80 van significar un canvi en la posició de les TUC, que començaren a defensar polítiques d'immigració generoses i a protagonitzar campanyes contra el racisme a les empreses i entre la pròpia afiliació. En aquest canvi d'actitud varen influir el creixent pes dels afiliats nascuts a l'estranger, la reducció de la base social tradicional dels sindicats i l'auge de l'extrema dreta. En l'actualitat en el Regne Unit tots els sindicats compten amb mesures específiques de discriminació

positiva destinades a millorar la posició dels immigrants en l'organització com, per exemple, la reserva de llocs en els òrgans directius, els comitès per a la igualtat racial i l'oferta de cursos d'anglès. Com afirma Heyes (2009), donar oportunitats reals per tal que augmentin les habilitats del treballador immigrant per entendre l'anglès és important de cara a conèixer els seus drets i prendre part en l'acció col·lectiva; i també és important per a la seva vida fora del treball. Els serveis que ofereix el sindicat als immigrants per tal d'aprendre l'idioma del país d'acollida possibiliten, doncs, ajudar a aquests treballadors, alhora que els dóna l'oportunitat de conèixer el sindicat; així mateix, permet que els líders del sindicat discuteixin sobre els problemes dels immigrants, contribuint a que adquireixin confiança i donant-los noves ocasions d'afiliar-se i de participar.

A Alemanya, la crisi de mitjans dels 70 i l'aparició de grups neonazis va motivar que els sindicats recolzessin la política de consolidació promoguda pels governs, que perseguia: a) limitar les entrades; b) fomentar el retorn; c) integrar socialment als treballadors demandats pel mercat de treball i amb predisposició d'adaptar-se culturalment; i, d) un control més responsable del reagrupament familiar. Més endavant, a partir dels anys 90, la DGB va promoure més obertament la integració i la lluita contra la discriminació i el racisme, al mateix temps que la regularització dels immigrants residents a Alemanya. En aquest país, la presència de treballadors estrangers entre l'afiliació, així com en l'estructura de representació sindical és notable. De fet, els sindicats han impulsat la incorporació de treballadors estrangers als comitès d'empresa amb bastant èxit. A Àustria, en canvi, en els sindicats encara pesa més la idea de protegir als treballadors nacionals que la d'igualtat de tracte amb els nousvinguts.

Un altre front que exigeix resposta sindical, a més del governamental i legislatiu, és l'acció de les associacions representatives de les empreses europees. Així, l'informe EIRO (2003) recull que les organitzacions empresarials europees, amb poques excepcions, defensen la llibertat de circulació per a tota la població, i sota aquesta idea pressionen als governs per tal que redueixin i simplifiquin les regulacions. En alguns països, aquest interès per la lliure circulació de persones es reforça amb demandes urgents de mà d'obra en sectors específics. Els empresaris donen importància a l'acció concertada amb determinats països com Marroc o Equador, i conviden a establir programes que facilitin l'accés i la integració dels immigrants des de l'origen. Els sindicats en força casos comparteixen amb els empresaris l'oposició a les polítiques governamentals, però també critiquen les idees liberals empresarials. En tot cas, les principals àrees d'intervenció dels sindicats que recull l'informe EIRO són:

- a) Les iniciatives contra el racisme i la promoció de la igualtat de tracte⁵;

5 L'aposta contra el racisme dels sindicats europeus està clarament reflectida en l'article de Davis (2007).

- b) L'assistència i suport als treballadors immigrants en la seva integració laboral i social (obtenció de permisos, etc.).
- c) Els serveis específics per a treballadors immigrants (formació i altres).
- d) Les iniciatives dirigides a afiliar treballadors immigrants.
- e) La cooperació amb els sindicats dels països d'origen.
- f) El suport a treballadors immigrants en situació il·legal.

De tota manera, com assenyala el mateix EIRO, els sindicats només de forma molt limitada han inclòs en la negociació col·lectiva qüestions relacionades amb la immigració, essent usual entendre que aquesta ha d'afectar per igual a uns i altres treballadors (igualtat de tracte), amb independència de l'origen; però això en moltes ocasions és posar-se una vena als ulls, donada les fortes disparitats de partença. En aquest panorama, destaquen Itàlia, Països Baixos, Noruega i Espanya com els països on la negociació col·lectiva ha parat més atenció al fet diferencial en relació a la immigració, sobretot en convenis d'àmbit sectorial.

Penninx i Roosblad (2000), per la seva part, constaten que a tot arreu els sindicats han estat preocupats per les conseqüències de la immigració en la negociació col·lectiva i en les seves estructures de poder. Pel que fa a les polítiques públiques sobre fluxos migratoris, aquests autors destaquen que, a partir de la Segona Guerra Mundial, es van implementar unes mesures comunes en el conjunt de països per ells analitzats, mesures que comptaven inicialment amb el vist-i-plau de les organitzacions dels treballadors: a) el control dels procediments de reclutament; b) el requeriment d'igualtat salarial i de condicions de treball i drets laborals; c) la demanda de provisions especials, com ara habitatge, cursos d'idiomes, etc. A Alemanya, Suècia i els Països Baixos els sindicats també varen procurar assegurar el caràcter temporal de la immigració, posició que, com s'ha vist, ha canviat més recentment. Un cas diferent és el d'Àustria, país en el qual els sindicats han adoptat tradicionalment una posició de defensa dels treballadors autòctons, oposant-se a entrades significatives d'immigrants i, per tant, s'han inclinat a establir unes quotes d'entrada tan baixes com fos possible, arribant a definir l'immigrant com un assalariat temporal que no ha de gaudir dels mateixos drets que els autòctons.

D'altra banda, s'observa que conforme els sindicats es convencen de que la seva opció d'immigrar adquireix un caràcter permanent, es fan més conscients de la importància de la igualtat de drets. En tot cas, la persistència i permanència dels immigrants en el país d'acollida dóna lloc a situacions diferenciades per territoris i sectors, en la mesura en que en uns hi ha molta immigració i en altres hi ha molt poca o aquesta fa sentir molt poc la seva veu (precarietat, economia submergida...). És però en situacions crítiques, com són els conflictes o les crisis, quan es posa a prova la fermesa de l'actitud dels sindicats. En aquests casos és quan es pot comprovar de manera fefaent si les organitzacions representatives dels treballadors d'un país consideren als immigrants com a iguals. A l'entorn d'aquestes

consideracions, justament, es plantegen dues qüestions d'interès: tracten els sindicats d'implicar als immigrants en conflictes laborals i mobilitzar-los? Tracten d'incloure els problemes específics dels immigrants en les seves agendes de demandes i en els objectius de conjunt?

Des d'una perspectiva de conjunt, Penninx i Roosblad (2000) constaten tres grans dimensions diferenciades en els plantejaments dels sindicats en relació a la immigració:

- a) Els sindicats menys implicats en polítiques migratòries tendeixen a participar més en moviments socials a favor dels immigrants. Aquest és el cas de França, i més recentment d'Alemanya i Regne Unit; països on les organitzacions dels treballadors han perdut poder d'influència en les decisions polítiques. Amb tot cal dir que els sistemes sindicals encara més implicats en les decisions polítiques han tendit a adoptar posicions similars.
- b) Els objectius plantejats pels sindicats divergeixen considerablement. Així, en el Regne Unit un dels discursos predominants ha estat l'antiracisme, també a França; mentre que a Suècia i Països Baixos ha prevalgut el discurs sobre el multiculturalisme i per les polítiques destinades a les minories.
- c) L'agenda dels sindicats està influïda per altres actors en el context nacional i per factors estructurals de context. De manera que, tot i que els sindicats tinguin orientacions internacionalistes, sempre formen part d'un context i unes institucions nacionals. Això fa que el discurs dominant i els objectius variïn considerablement, car són, d'una banda, reflex de la percepció i de la definició dels problemes socials per part dels ciutadans d'un país; mentre que, de l'altra banda, netament, les polítiques i les estructures de l'estat i de la societat influeixen en aquestes diferents percepcions. Així, per exemple en els Països Baixos durant els anys 80, les polítiques vers les minories varen portar al sindicat a formular polítiques d'inclusió, al mateix temps que el context polític els obligava a adoptar polítiques antiracistes. També per a Marino i Roosblad (2008), són diversos els factors que incideixen en la posició dels sindicats davant la immigració. Primer, el mercat de treball i altres aspectes econòmics; així, recullen de Watts que a Itàlia i a Espanya l'actitud favorable dels sindicats a la immigració és deguda a l'existència d'una àmplia economia submergida i al fet que els sindicats creuen que no poden impedir la immigració, ja que de posar-hi traves augmentarien els fluxos irregulars. Segon, el sistema de relacions laborals i el grau d'institucionalització dels sindicats: així, els sindicats amb més recolzament institucional destinen menys recursos a reclutar minories, ja que no necessiten l'afiliació per a la seva intervenció política. Tercer, l'estructura dels sindicats, en aquest cas les organitzacions amb estructures més descentralitzades, tenen menys influència a nivell central, però més a nivell local. I quart, la ideologia sindical, per exemple, els sindicats d'ideologia cristiana han integrat als immigrants en estructures separades, mentre que els de tradició socialista o comunista no.

Penninx i Roosblad (2000) conclouen el seu estudi sobre els sindicats als països d'Europa Occidental observant que amb el temps els sindicats han admès que la situació particular dels treballadors immigrants requereix mesures especials. Això els ha portat a oferir avantatges en termes de comunicació i organització, com per exemple secretariats o comissions d'immigració (a França, Regne Unit, Suècia, Alemanya i Països Baixos, essent Àustria l'excepció)⁶. La formació d'aquests organismes *ad hoc* amb el temps s'ha vist poc satisfactòria, ja que les estructures específiques tendeixen a situar-se en la perifèria de l'organització, fora dels centres de decisió. Una aproximació important que segueix a aquestes primeres experiències són els programes especials de formació, així com els programes d'acció positiva que persegueixen una igualtat de representació en el si de l'organització i en les estructures de poder; essent Suècia el primer país que ha fet passos decidits en aquest sentit. Certament, l'experiència mostra que hi ha factors estructurals que dificulten als immigrants participar en les estructures sindicals, la qual cosa fa necessària polítiques actives contra aquestes barreres. Amb diferències, però, la comparació amb col·lectius que han pogut o poden patir especialment la segregació o la discriminació, és bastant habitual. D'altra banda l'experiència, iniciada amb anterioritat, per les dones en la seva lluita per la igualtat mostra els límits i les virtuts de les diferents estratègies orgàniques per fer-hi front. Unes pràctiques i unes polítiques, que actualment tendeixen a agrupar-se sota la reivindicació de la igualtat des de la diversitat.

2.4. Els sindicats espanyols davant la immigració

Espanya ha estat un país tradicionalment emissor i, pràcticament sense transició, en molt pocs anys s'ha convertit en país d'acollida d'immigrants. El canvi de ser un país emissor a receptor ha estat molt accelerat, intens i imprevist, com es recull en un document de la Confederación Sindical de CCOO (C.S. de CCOO, 2007). Segons l'informe, aquest és un aspecte cabdal, que fa necessari que els fluxos migratoris siguin regulats, ordenats i ben gestionats, a fi que la immigració sigui una oportunitat i no un problema.

La literatura especialitzada consultada, a més, coincideix en que a Espanya la immigració ha estat sovint un mitjà per cobrir les demandes empresarials de professions mal retribuïdes i amb baix prestigi social (Recio *et al.*, 2006). Mentre que la immigració al nord d'Europa en

6 De tota manera, els contextos són molt importants i es transformen amb rapidesa. Per exemple, en els països nòrdics modèlics en tantes qüestions, va sorgir durant la primera dècada del segle XXI, una polèmica relacionada amb la lliure circulació d'empreses i treballadors, pel fet que empreses d'altres països europeus s'establien per exemple a Suècia contractant llurs propis treballadors i no precisament sota condicions sueques. Veure Dólvik i Eldring (2006) que citen el cas suec Laval-Vaxholm.

la postguerra es va donar en plena implantació del model fordista, l'actual al sud d'Europa, i a Espanya en particular, té lloc en un context de fort creixement del sector serveis i de flexibilització i precarització de l'ocupació (Martínez Veiga, 1997; Parella, 2003). Aquesta darrera autora afegeix que el recurs a treballadors immigrants per part de les petites empreses, sobretot les intensives en mà d'obra, esdevé una estratègia de flexibilitat que els permet reduir costos en un marc de creixent competitivitat i incertesa de la demanda.

L'informe C.S. CCOO (2007) també resumeix les causes de la immigració a Espanya, tot ressaltant les següents: a) el fort creixement econòmic i de l'ocupació; b) la millora dels nivells formatius dels joves, que fa més difícil cobrir els llocs de treball poc qualificats; c) el model productiu basat en activitats intensives en mà d'obra i baixos costos salarials -construcció, hostaleria, serveis personals-; d) l'augment de l'economia submergida; e) la flexibilització del mercat de treball. D'aquí que gran part de la immigració a Espanya sigui de baixa qualificació i es concentri en sectors intensius en mà d'obra i de baixa productivitat, dominats per petites empreses, empreses familiars i ocupador no empresari (servei domèstic), tots ells tradicionalment allunyats dels sindicats i, en general, de qualsevol fórmula de regulació. D'altra banda, es destaca que l'agricultura, el servei domèstic i fins i tot l'hostaleria funcionen com activitats que faciliten l'entrada en el mercat de treball i que, per tant, tenen un fort component de trànsit cap a altres sectors millor remunerats i menys exigents en jornades, horaris, etc. (C.S. CCOO, 2007). Pel que fa a les repercussions de la immigració en les condicions laborals dels treballadors autòctons, per a Pajares (2008) la segmentació dels mercats de treball fa que la competència que exerceix el treballador immigrant cap el nadiu no només sigui molt limitada, sinó que a més contribueix a que l'autòcton millori més ràpidament en l'escala salarial. Aquesta és una tesi compartida en els medis sindicals, si més no fins la crisi actual, en el sentit d'interpretar la relació entre mà d'obra autòctona i immigrada com a complementària. Tanmateix, Cachón i Valles (2003) van més enllà i opinen que les condicions de treball dels nadius ja havien millorat com a conseqüència del ràpid canvi social, i que va ser precisament aquesta transformació la que va obrir l'espai a la demanda de treballadors immigrants en determinats sectors d'activitat i ocupacions; un requeriment que a causa de les polítiques migratòries restrictives ha facilitat l'entrada irregular d'immigrants. És a dir, mentre que per a Pajares la presència d'immigrants ha tingut l'efecte d'empènyer cap a millors sous (i ocupacions?) al treballador nadiu, per a Cachón i Valles (2003) o per a Parella (2003), és la millora de les condicions dels treballadors nadius la que ha atret una forta entrada d'immigració en determinades activitats; una immigració que com a conseqüència de les polítiques restrictives s'ha orientat, en bona part, per la via de la irregularitat i que, en conseqüència està més exposada a l'explotació i la vulnerabilitat.

Pel que fa a aquest darrer aspecte, en efecte, Cachón (2009) responsabilitza de la segregació ocupacional al que anomena marc institucional discriminatori que regula l'arribada de la immigració i que, a priori, els hi assigna o els exclou de determinades ocupacions. González

(2008) afegeix que la irregularitat ha estat la norma més que no pas l'excepció en els inicis de la incorporació al treball dels immigrants, la qual cosa ha condicionat la posició dels sindicats, en reclamar el control de l'estada i de les entrades. L'autora estima que l'any 2003 el 50% dels immigrants estava en situació il·legal.

Per a Parella (2003), el treballador immigrant accepta pitjors condicions laborals atès que disposa de menor poder de negociació i, pel fet que orienta les seves expectatives o nivell d'acceptació, tant pel que fa a ingressos com a condicions laborals, en relació al seu país d'origen i no tant al de destinació. Els immigrants accepten una sèrie d'activitats rebutjades per una força de treball local cada vegada més exigent en les seves expectatives i menys procliu a realitzar ocupacions socialment poc valorades, no qualificades, mal pagades o amb conflictes sobre els horaris i la disponibilitat dels treballadors. Martín (2006), tot analitzant la "Encuesta de Estructura Salarial 2002", obté que el salari dels immigrants estrangers es situa entre un 26% i un 35% per sota del dels espanyols. C.S. CCOO (2007) reconeix que els immigrants són treballadors més flexibles ja que: a) els de primera generació valoren el salari, la vivenda, els serveis públics, la salut i prevenció de riscos laborals sempre comparant amb allò que van deixar enrere en el seu país d'origen; b) els immigrants sumen a la temporalitat contractual la transitorietat de residència fins que obtenen el permís permanent. Tot això permet a molts empresaris pressionar per a que acceptin pitjors condicions, sobretot durant el primer any de residència, quan l'autorització de treball està limitada a una activitat dins d'una província. D'aquí es conclou que el sindicat ha de saber que els treballadors i treballadores immigrants en una primera fase necessiten un salari o font de rendes immediata i poder millorar-la en el menor temps possible, ja que aspiren, sobretot quan tenen vocació de retorn, a enviar tots els recursos econòmics possibles a la seva família i lloc d'origen; o a acumular aquí, si tenen vocació de romandre, per tal de reagrupar o formar una família a Espanya. A la qual cosa s'ha d'afegir que llur baixa remuneració condiciona les seves possibilitats reivindicatives.

Pel que fa a la participació sindical, un estudi del Colectivo Ioé (2000) recorda que el gruix de la immigració no comunitària es troba en sectors desregulats, on la implantació sindical és molt baixa. A més per a alguns col·lectius el desconeixement de la llengua suposa una barrera insalvable per a una participació social més enllà de la pròpia xarxa ètnica. Sovint els treballadors estrangers són d'origen rural, sense experiència, ni referents sobre pràctiques sindicals. A més, si el context sociopolític d'origen es caracteritza per governs dictatorials existeix temor a participar en activitats col·lectives. D'aquí que la imatge que els immigrants tenen dels sindicats oscil·li entre veure'ls com entitats semipúbliques (sindicats entesos com gestories de serveis laborals, o, fins i tot, com prolongacions del poder establert, sobretot si procedeixen de dictadures), o bé com un moviment col·lectiu i independent d'assalariats que s'enfronta als interessos dels empresaris, però que difícilment els poden resoldre els seus problemes laborals i vitals quotidians.

González (2008) constata que CCOO i UGT han mantingut des dels anys 80 una posició favorable a la immigració en termes de defensa dels interessos i drets, així com de demanda de regularització, d'aquests darrers⁷. Més concretament CCOO ha passat de posar l'èmfasi, en una primera fase, en l'assistència o l'ajut, o en la defensa d'una política de portes obertes, a una preocupació per les conseqüències de la immigració en el mercat de treball. Els dos sindicats comparteixen que l'arribada massiva d'immigrants ha provocat un augment de la irregularitat en la contractació i un fre o, fins i tot, un retrocés en les condicions laborals, sobretot en aquells sectors on els convenis col·lectius només representen un marc de mínims, com és el cas de la construcció. Un altre punt de comú acord és que la força de treball immigrada està més predisposada a acceptar pitjors condicions laborals. Així mateix, els sindicats també són sensibles als efectes de la immigració sobre els serveis socials, que no han estat suficientment reforçats, creant tensions socials suplementàries entre els ciutadans autòctons i els d'origen estranger.

En tot cas, segons l'autora, la transició programàtica dels sindicats, des d'una posició més oberta a una més reguladora, es tradueix en la demanda al govern de majors esforços en la lluita contra l'economia submergida i en la reducció de la immigració irregular, reforçant la inspecció de treball i millorant tant els serveis de contractació en origen com la capacitat administrativa i els instruments legals per regular la immigració. Allò implícit en aquest canvi és la concepció de que evitar la immigració irregular protegeix a l'immigrant de la sobreexplotació, al temps que disminueix els seus efectes negatius sobre les condicions laborals de la resta de treballadors.

Per a Cachón (2000), l'actuació dels sindicats espanyols, CCOO i UGT, contrasta amb la d'altres sindicats europeus. Els sindicats espanyols, tan bon punt es va iniciar l'entrada massiva d'immigrants estrangers, van mantenir una posició positiva davant els nous treballadors, probablement ajudats per l'experiència emigratòria i d'exili de molts assalariats espanyols. Molt aviat van donar prioritat als immigrants amb problemes, contribuint d'aquesta manera a allunyar actituds racistes i xenòfobes en els centres de treball (Cachón i Valles, 2003). A més, durant els anys 70 arribaren immigrants llatinoamericans refugiats, que generaren una actitud de solidaritat activa dins dels sindicats. El repte el va suposar, però, l'arribada d'immigrants africans, asiàtics i de l'Europa de l'Est, a la qual els sindicats van respondre amb rapidesa. Així una fita important és que l'any 1986 (val la pena subratllar aquesta data,

7 Cachón i Moldes (1999) també sostenien, ja en aquelles dates, que els sindicats espanyols Unió General de Trabajadores (UGT) i Comisiones Obreras (CCOO) havien assumit de manera molt activa la defensa dels estrangers que treballen a Espanya. Qüestió que segueixen a partir de les resolucions congressuals, les preses de posició públiques i la creació d'estructures específiques, així com pels cursos de formació o per les campanyes sindicals orientades vers els immigrants.

perquè encara pràcticament no hi havia ni ONG, ni associacions dedicades a la immigració) CCOO crea el primer CITE (Centre d'informació per a treballadors immigrants) a Catalunya i poc després els estén per tota Espanya. Així mateix, uns anys després la UGT posa en marxa els Centres -Guia.

Els mateixos autors destaquen que els sindicats adopten posicions fermes, de denúncia de la política immigratòria i de participació activa en diverses institucions de defensa dels drets dels immigrants. González (2008) afegeix que els sindicats mantenen una clara posició integradora dels treballadors immigrants, i els hi proporcionen informació sobre drets i normes que regulen el mercat de treball. També posen atenció a la lluita contra la discriminació que es produeix en les empreses. Més recentment els sindicats han introduït la preocupació per afavorir la participació dels nouvinguts en l'activitat sindical, oferint cursos sobre drets laborals o llengua, també editant documents en diversos idiomes, etc. L'esmentat informe EIRO (2003) recull que a Espanya en sectors amb àmplia presència de treballadors immigrants, com hostaleria, construcció i agricultura, s'han introduït en convenis col·lectius clàusules sobre igualtat de salari o altres com, per exemple, horaris flexibles per motius religiosos. Més rarament en convenis col·lectius d'empresa s'inclouen clàusules referents als problemes específics de la immigració (veure al respecte el resum sobre els acords de gestió de la diversitat impulsats per CCOO de Catalunya, inclòs en el present informe; annex 1 pàgina 269).

Però tot i que els sindicats espanyols han adoptat una actitud molt clara respecte a la immigració, hi ha diferències entre les declaracions oficials i les posicions dels dirigents, enfront de l'assumpció real i concreta d'aquests principis en els nivells inferiors i en els d'empresa; així mateix, pot haver més problemes en el seu trasllat a la negociació col·lectiva. Pajares (2008) comparteix que els sindicats espanyols han tingut una actitud favorable a la integració dels treballadors d'origen estranger, però considera que la immigració ha estat l'excusa per introduir efectes negatius tan bon punt penetra entre alguns quadres sindicals i, sobretot, entre les bases del sindicat la idea (que Pajares considera errònia ja que està refutada per diversos estudis), que els salaris dels nadius surten perjudicats per la immigració. Per aquest motiu, destaca que recentment en els sindicats espanyols apareixen postures de signe contrari a les actituds inicialment favorables a la immigració. En tot cas el canvi de cicle econòmic podria influir críticament en el manteniment d'una o altra posició, com de fet ja es recull en l'estudi del "Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia", de Cea i Valles (2009), quan destaquen que la situació de crisi econòmica fa créixer en l'opinió pública a Espanya la por a la competència per a uns mateixos llocs de treball, a un futur incert, donant pas, en definitiva, al rebuig de la immigració.

Amb tot, la concentració de treballadors immigrants en determinats sectors d'activitat fa que en alguns àmbits s'hagin convertit en el principal públic dels sindicats (González, 2008). Però tot i els esforços i els estímuls específics dels sindicats per afavorir l'afiliació dels

treballadors immigrants, els resultats són desiguals atenent als països d'origen, els sectors d'activitat i les zones geogràfiques (Cachón, 2000). Com ja s'ha vist, l'efecte de la immigració sobre el mercat de treball es circumscriu sobretot a l'àmbit de les petites empreses que, en bona part, queden fora del cercle d'influència més propera de l'acció sindical. D'aquí que en les entrevistes realitzades per González (2008) només es destaquí que s'ha manifestat l'existència de conflicte d'interessos entre treballadors autòctons i immigrants en el sector de la construcció. En altres àmbits no es dona conflicte; bé perquè els autòctons han abandonat el sector (cas del servei domèstic), bé perquè la majoria són joves que treballen de forma provisional (com en comerç, bars i restaurants), o bé perquè existeix conflicte però no arriba als sindicats (així seria en molt petits establiments i en el servei domèstic).

D'altra banda, hi ha una certa coincidència en que el discurs integrador de les cúpules sindicals xoca de vegades amb l'acció sindical concreta en una empresa, sector o territori, o amb postures més conservadores radicades en altres nivells del sindicat (Colectivo loé, 2000; Cachón i Moldes, 1999). En un sentit similar, Cachón i Valles (2003) analitzen els resultats d'un estudi qualitatiu (40 grups de discussió i 16 grups triangulars) amb sindicalistes, empresaris, treballadors nadius i immigrants i observen que el discurs habitual sobre la immigració, entre sindicalistes amb responsabilitat, és el de la integració social basada en la solidaritat de classe, mentre que entre les bases del sindicat és més habitual referir-se a que els immigrants s'han d'adaptar a la cultura del país i del treball; de manera que sembla detectar-se una certa disposició a intercanviar solidaritat per adaptació. González (2008), a partir de set grups de discussió de treballadors, afiliats i no afiliats, obté dues conclusions interessants: a) l'efecte de la immigració es percep de manera diferent segons edat, sector d'activitat i nivell educatiu; i b) les posicions dels treballadors cap a la immigració són més negatives que les dels líders sindicals. A més, aquesta autora afegeix que els joves, que entren a treballar en activitats on ja hi ha immigrants, rebutgen menys la immigració que els adults, que han vist entrar immigrants allà on ells treballaven i que han presenciat canvis en les condicions laborals; a més molts joves veuen com provisional o transitori el seu pas per aquest tipus de treball.

És de destacar que siguin els sectors d'activitat amb més treball desqualificat i un nivell cultural més baix allà on es dona més rebuig (vegi's al respecte Cea i Valles, 2009). Es pot dir que la reacció davant la immigració és més negativa com menys segura sigui la posició pròpia en el lloc de treball; possiblement perquè aquí, a diferència de la complementarietat enunciada per Pajares o Cachón, sí que es produeix competència. I quan els convenis regulen les condicions de treball no es perceben tants canvis en les mateixes per l'arribada d'immigrants. Així mateix, és opinió generalitzada que els immigrants arriben amb poca formació en l'ofici, o bé sense o amb poca experiència, amb la qual cosa es rebaixa el nivell de qualitat dels productes o serveis i, en conseqüència, la valoració social de l'ofici (un discurs i una pràctica molt similar a la que s'ha pogut observar quan les dones han entrat en

professions fins a aquell moment principalment masculines). A més l'arribada d'immigració té com a conseqüència facilitar les pràctiques empresarials il·legals en els nivells més baixos de la subcontractació, com succeeix en la construcció; mentre que en les activitats vinculades a l'ajuda domèstica la manca de contractació estable fa percebre negativament l'arribada d'immigrants, no només per la pèrdua de possibilitats de feina, sinó també per la previsible reducció salarial. En el sector del comerç també es considera que l'entrada d'immigrants està accelerant la precarització, devaluant-se la qualitat del tracte al client.

González (2008), a partir d'entrevistes a dirigents sindicals, destaca:

- Al sector de la *construcció*, els sindicats mostren temor pels efectes de la immigració: per exemple, habitualment es paga més que el conveni, però l'immigrant està disposat a guanyar menys, a més d'acceptar treballar els dissabtes, diumenges o nits i sense compensació salarial. A pesar d'això, les relacions entre autòctons i immigrants són bones en els llocs de treball, tot i que s'han donat conflictes relacionats amb la seguretat (salut i prevenció de riscos), ja que els riscos que uns assumeixen repercuteixen en la salut dels altres.
- Al sector *comerç i hostaleria*, els sindicats tenen presència en les grans empreses, però no en el gruix del sector que està format per empreses molt petites. Es fan llargues jornades de treball, poc compatibles amb la vida familiar o amb el lleure i altres activitats, i els salaris són baixos; tot això ha expulsat del sector als autòctons joves, que només hi romanen fins que troben una altra feina. L'arribada d'immigrants ha abaratit costos laborals per la via de la disminució dels complements.
- Al sector *neteja i ajuda domèstica* els sindicats només estan presents a les grans empreses, quedant fora del seu àmbit al gruix del sector. Les immigrants són majoria en l'ajuda a domicili, abandonat per les espanyoles per les dures condicions de treball. Els sindicats entenen que l'arribada d'immigrants fa difícil mantenir les condicions ja aconseguides en el sector de l'ajuda a domicili. La situació és més favorable en empreses de neteja, on encara hi ha un elevat percentatge d'autòctones. En general, no hi ha rebuig a la immigració, si bé s'observa un cert malestar per la posició poc reivindicativa que mantenen els immigrants (en aquest sector, sobretot, les treballadores immigrades).

Finalment, convé recordar la interpretació que fa Balfour (1994) en relació a la tradició d'integració de la immigració procedent d'altres indrets d'Espanya a Catalunya. En aquest sentit, considera que un fet fonamental va ser la decisió del moviment obrer en la clandestinitat de fer seves les demandes nacionals de Catalunya, a fi d'unir els treballadors nadius amb els immigrants, i no repetir les tensions que en aquests aspectes havien perjudicat al moviment obrer a principis del segle XX, abans de la Guerra Civil. L'èxit d'aquesta opció procedia, segons Balfour, del paper jugat pel PSUC i pels líders immigrants del moviment obrer que es varen sumar a la iniciativa. Un dels resultats va ser que CCOO, amb aquesta actitud, va impedir que

sorgís una opció sindical nacionalista, en la línia del que va succeir al País Basc —tot i que també s’ha de tenir en compte que en el País Basc, hi havia una forta tradició de sindicalisme patriòtic anterior a la Guerra Civil -. Així, segons l’autor, l’acció col·lectiva entre uns i altres va forjar en el seu dia una cultura comuna entre treballadors d’ambients diferents, afavorit, convé tenir-ho present, per una dinàmica de creixement econòmic. Alguns dirigents actuals de CCOO —veure el capítol d’entrevistes- reclamen aquesta tradició com a mostra d’una pràctica capdavantera (no oblidem l’experiència primera d’obertura dels CITE l’any 1986).

2.5 Conclusions: les relacions entre sindicat i immigrants

L’ampli abast de la immigració a molts països europeus explica que aquesta hagi esdevingut, en relativament molt poc temps, un dels aspectes centrals en les estratègies sindicals. D’altra banda, tal com hem vist, la literatura especialitzada mostra que les posicions de les organitzacions dels treballadors han evolucionat, molt influïdes pel context en què es donen els fluxos migratoris i per les característiques que aquests adquireixen a nivell nacional. Però també per altres elements, uns de caire institucional i relacionats amb la tradició o la formació històrica del país d’acollida, i altres d’ordre polític o d’ordre econòmic (auge o crisi). En tot cas, l’assentament amb el temps de la població immigrada ha estat un aspecte bàsic per a que els sindicats adoptin plenament unes polítiques d’integració d’aquests col·lectius de treballadors; una integració que es vol recollir en les estratègies reivindicatives i d’acció sindical, així com en les estructures de les mateixes organitzacions.

Garantir el ple èxit de les polítiques d’integració suposa, per a autors com Marino i Roosblad (2008), que els sindicats hagin de mantenir tres grans funcions a l’abast dels immigrants: a) representar els seus interessos a fi de millorar les seves condicions laborals; b) proveir-los d’accés a la participació política per desenvolupar el seu sentiment d’inclusió; i, c) proveir-los de serveis per millorar les seves condicions de vida. Vegem seguidament el diagnòstic resumit del capítol.

El sindicat i els immigrants

A pesar de l’internacionalisme present en els valors cabdals dels sindicats, la perspectiva tradicional dels sindicats s’ha enfrontat amb contextos que contempnen a l’immigrant negativament; per exemple:

- L’immigrant (individualista i instrumental) és un competidor que pressiona a la baixa salaris i condicions de treball, en el mercat de treball.
- Són més vulnerables i susceptibles de ser utilitzats per les empreses per dividir als assalariats i aconseguir reduir els costos laborals.

- Són una amenaça a la seguretat econòmica del treballador autòcton organitzat.
- Les crisis econòmiques i/o la persistència de valors racistes entre els autòctons.

Aquesta percepció tradicional negativa xoca amb l'abundància de dades en sentit contrari. És a dir, que l'anàlisi de les realitats nacionals mostra amb certa tossuderia, que és més habitual la complementarietat; d'una banda, beneficiosa per als treballadors immigrants (respecte del país d'origen milloren les seves rendes i no perceben com a negatives les dures condicions de treball a què es veuen sotmesos d'entrada) i, d'altra, per als treballadors autòctons (poden millorar qualificació i salari). Això no obstant, persisteixen les contradiccions en l'acció sindical. I són aquestes les que, precisament, al ser portades vers un extrem poden donar peu a una visió radical que afirmi que els sindicats són racistes o discriminadors per naturalesa, ja que defensen només a grups concrets d'assalariats dins dels límits imposats per la societat de mercat. O, a l'inrevés, una posició que afirmi que els sindicats només es preocupen pels immigrants i deixen de banda la defensa dels treballadors autòctons.

També s'observa que l'acció favorable dels sindicats vers els immigrants no és en exclusiva una acció orientada per valors (internacionalisme, solidaritat), ja que pot ser també i, alhora, una acció instrumental, atès que implicar als immigrants en l'acció col·lectiva pot comportar major eficàcia en la reforma de les condicions de treball. En tot cas l'acció favorable depèn del context institucional al qual els sindicats adapten la seva posició davant la població immigrada. Per altra banda, els treballadors no presenten mai un front comú, unitari, sinó que estan fragmentats, de manera que ens podem trobar amb grups clarament antiracistes i solidaris, juntament amb grups amb actituds racistes.

En tot cas, la literatura reconeix que des dels 80 els sindicats sostenen una acció favorable vers la immigració que implica diferents àmbits:

- L'acció en les polítiques d'immigració i enfront d'empresaris i administracions.
 - Tradicionalment aquesta acció es basava en: a) el control de fluxos; b) la segregació ocupacional; c) o, com a molt, es basava en la idea de la igualtat de tracte a tots els treballadors, desconexada de la disparitat de partida entre autòctons i immigrants.
 - Més recentment, en canvi, l'acció sindical aposta per: a) la igualtat d'oportunitats; b) les accions de discriminació positiva; c) la lluita contra el racisme i la xenofòbia.
 - Una de les raons del canvi és l'augment de la massa crítica d'una immigració ja no temporal, sinó permanent, i llur concentració en sectors, ocupacions i territoris. Els sindicats necessiten també llur recolzament.
- L'acció sindical pròpiament:
 - El sindicat com a espai d'integració en la societat d'acollida; sense excloure possibles contradiccions i conflictes.

- Vindicació del treball digne per a tots els treballadors; accions positives.

I, aquesta acció de les organitzacions dels treballadors, tant en termes polítics, com sindicals s'enfronta a uns importants reptes:

- Inclusió dels immigrants impulsant demandes específiques també en la negociació col·lectiva o bé manteniment d'una acció col·lectiva genèrica.
- Obrir espais d'afiliació específics amb pràctiques d'informació, comunicació, formació i d'adaptació de l'estructura organitzativa (debat sobre especificitat o no).
- Accés dels immigrants a les responsabilitats de l'organització.
- Col·laboració o no amb les associacions per origen; i també amb els sindicats dels països d'origen.

Els immigrants i els sindicats

Un enfocament tradicional sosté que el càlcul racional entre esforç i benefici esperat porta a l'immigrant a rebutjar el compromís amb els sindicats o al seu recurs només de cara a resoldre problemes laborals puntuals; però hi ha força estudis que mostren la versemblança d'explicacions alternatives:

- Algunes són independents dels sindicats i d'ordre personal:
 - La procedència del camp i, per tant, fora de la tradició urbana i industrial base del sindicalisme.
 - La procedència de dictadures, o règims polítics autoritaris, en els quals s'identifica al sindicat com a part de l'aparell governamental.
 - La intenció de retornar al país d'origen.
 - Les dificultats idiomàtiques.
 - Les obligacions o necessitats familiars (en el país d'origen, o aquí).
- Altres són d'ordre econòmic o d'estratègia empresarial:
 - Vulnerabilitat de l'ocupació.
 - Ocupació en sectors i empreses més exposats al mercat i menys regulats.
 - Pressions de l'empresa.
 - Inexistència de representació de treballadors en el centre de treball.

Però també hi ha problemes derivats de les organitzacions sindicals:

- Els sindicats no recolzen als immigrants:
 - Ni en la reivindicació de les demandes pròpies.
 - Ni en la solució de llurs problemes específics.
- L'ambivalència en la pertinença a la classe o a l'origen o la constatació que els sindicats

no recolzen als immigrants, poden fer augmentar la propensió a agrupar-se per blocs específics i a crear associacions pròpies.

- I, una d'ordre personal, però pertinent sindicalment; l'estabilitat laboral i l'acumulació de temps d'estada en el país de destí augmenten la propensió a l'afiliació.

Tanmateix, l'evidència empírica mostra, que l'efecte de la immigració sobre els treballadors autòctons pot ser complementari, ja que aquests darrers poden veure millorar la seva qualificació i salari (hi ha debat sobre què es produeix primer: si l'arribada dels immigrants augmenta el benestar dels autòctons, o si l'augment del benestar dels autòctons atrau als immigrants); ara bé, en les activitats més exposades a la no-regulació i la precarietat, sí que pot ser més visible la competència pels mateixos llocs de treball. I aquí els cicles recessius poden agreujar els problemes d'uns autòctons més proclius a subscriure posicions racistes o, simplement, excloents. En tot cas, una de les solucions sindicals al debat ha estat la distinció entre immigrants legals i irregulars.

Un apunt sobre el sindicalisme europeu:

- Nord d'Europa: el sindicalisme es caracteritza ara per lluitar contra la discriminació social informal, amb estratègies específiques. Des de la Segona Guerra Mundial, s'ha donat una transformació en les pràctiques dels sindicats europeus destinades als immigrants (amb variacions ja què els contextos nacionals influeixen), que podem observar en la taula següent:

De: <i>Control de fluxos i igualtat formal de tracte</i>	A: <i>Igualtat d'oportunitats i integració</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Demanda de control i limitació de fluxos • Restricció de l'entrada d'immigrants a les ocupacions millor retribuïdes i més segures • Remetre l'acció al desenvolupament econòmic i humà en els països d'origen • Les accions adaptades al cicle econòmic 	<ul style="list-style-type: none"> • Prevenció de la discriminació racial i la xenofòbia • Reserva de quotes per a les minories • Integració dels immigrants • Estructures sindicals que desenvolupin la veu dels immigrants

- Sud d'Europa: el sindicalisme es caracteritza ara per la lluita contra el treball precari, la irregularitat i l'explotació. La immigració és més recent i els sindicats d'entrada es mostren contraris a les polítiques d'immigració restrictives i favorables a la regularització. Això no obstant, l'antiracisme no és assumit com objectiu prioritari.

I pel que fa a Espanya ha experimentat canvis profunds, de país emissor de migració, a país receptor, en molt poc temps. La immigració ha estat sovint un mitjà per cobrir les demandes empresarials de professions mal retribuïdes i amb baix prestigi social, en època d'expansió de contractes atípics, de precarització, de flexibilitat de l'ocupació. En la taula que segueix hem destacat algunes especificitats:

Causes de la creixent immigració a Espanya:	Els sindicats espanyols:
<ul style="list-style-type: none"> Gran part de la immigració a Espanya és de baixa qualificació i es concentra en sectors intensius en mà d'obra i de baixa productivitat, formats per petites empreses i allunyats dels sindicats i, en general, de qualsevol fórmula de regulació. També s'ubiquen en activitats intensives en mà d'obra i baixos costos salarials com construcció, hostaleria i serveis personals, que fan de portes d'entrada. Les restriccions institucionals han portat a molts immigrants a la irregularitat, potenciada per les pràctiques laborals altament flexibles; la relació més que directa entre treball i permís de residència, els col·loca en una situació molt vulnerable. 	<ul style="list-style-type: none"> Molt favorables a la defensa d'interessos i drets dels immigrants, a la demanda de regularització. Però laboralment han estat menys incisius. Perquè han caracteritzat la mà d'obra immigrada vinculada a la irregularitat i l'empitjorament de les condicions de treball; i això ha fet que es donés una baixa especificitat en la negociació col·lectiva. Tanmateix, més recentment: preocupació per la participació en l'activitat sindical. Problemes entre les posicions oficials i dels dirigents i les bases; també de traspassar els plantejaments a la negociació col·lectiva. També algun autor i dirigents plantegen la tradició catalana d'acollida a la immigració.

Uns interrogants finals a mode de guia de la recerca

Finalment, incorporem alguns interrogants que serviran de guia de l'estudi, del treball de camp i de l'anàlisi posterior (fidels a la metodologia qualitativa emprada —veure capítol 3). Són preguntes que considerem substantives tant en la seva formulació, com en les iniciatives a emprendre per a respondre-les. Les hem agrupat en quatre apartats:

- 1) Política i pràctiques d'immigració
 - a) Els sindicats han de defensar la llibertat de circulació de persones?
 - b) Fins a quin punt la política d'immigració del sindicat condiciona l'èxit de la seva política cap al treballador immigrant?
 - c) Si, com diu Wrench, la immigració indocumentada estimula actituds racistes,
 - i) Quins en serien els motius? És percep com una amenaça a l'ordre social?
 - ii) Fins a quin punt les actituds socials presents en la societat incideixen en les pràctiques del sindicat?
 - iii) Com fa front el sindicat a aquest repte?
- 2) Caracterització i acció en els mercats laborals
 - a) La immigració en un context de segmentació dels mercats de treball obre oportunitats per a que el treballador nadiu millori en salari (i en les seves condicions laborals)?
 - b) La fragmentació dels mercats de treball propicia que els sindicats defensin bàsicament els interessos dels col·lectius que formen les seves bases afiliatives, i per tant, l'impuls de la solidaritat de classe i de la lluita antiracista han de seguir vies discordants? O bé hi ha altres raons, més enllà de l'estricta instrumentalitat, que expliquen la formació de les polítiques sindicals? Fins a quin punt es pot considerar que els sindicats són agents d'integració social?

- 3) Els immigrants enfront del sindicat
 - a) Fins a quin punt l'expectativa de l'immigrant en la seva decisió de marxar del seu país condiciona les seves actituds davant del treball i les possibilitats d'intervenció sindical de classe?
 - b) Amb la seva situació d'elevada vulnerabilitat, quins camins acostarien als treballadors d'origen estranger a l'acció col·lectiva?
- 4) El sindicat davant dels treballadors immigrants
 - a) Alguns dels dilemes presents en els sindicats europeus són:
 - i) El problema de la immigració rau en el racisme i en les estructures de dominació o es tracta d'un conflicte essencialment cultural?
 - ii) S'ha de donar prioritat a la igualtat de tracte o a la igualtat d'oportunitats?
 - iii) S'ha de donar prioritat a les polítiques d'integració o a les d'acció positiva?
 - iv) Els sindicats i les institucions han de consignar fenotips de les persones, informació amb la qual es garantirien millor els objectius d'integració i d'igualtat d'oportunitats?
 - b) Quines implicacions pot tenir en l'organització sindical la diferent visió cap a la immigració de dirigents sindicals, les bases sindicals i els treballadors?
 - c) Es confirma, amb la crisi econòmica, un viratge restrictiu en els sindicats en quan a polítiques sobre immigració?

3. METODOLOGIA

3.1 Objectius

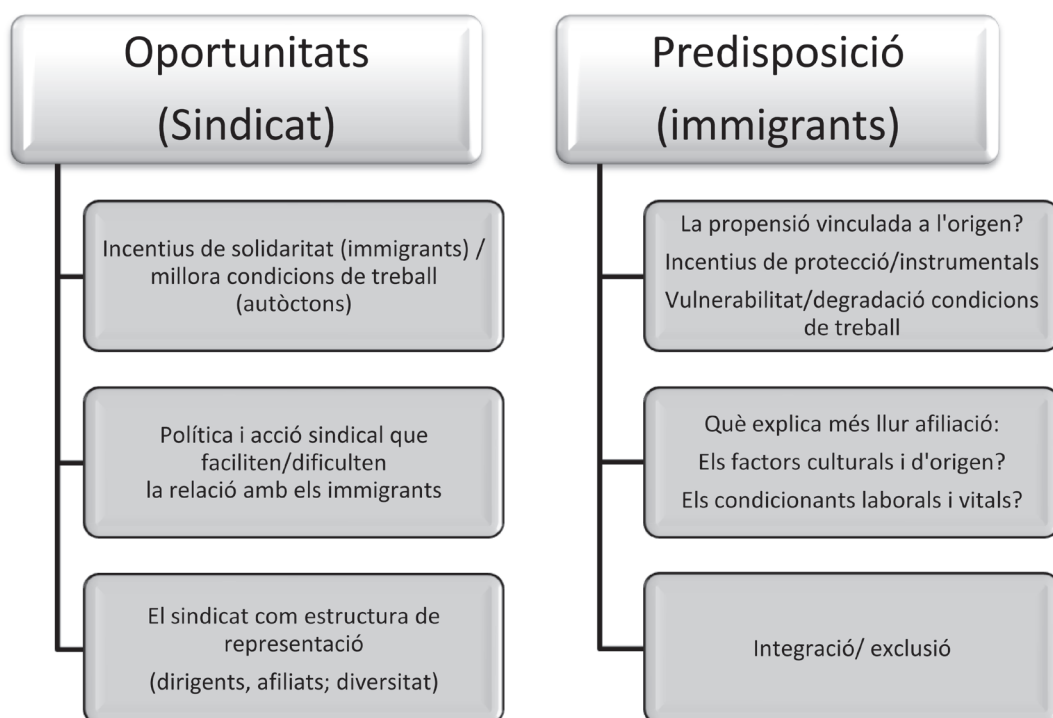
Aquest estudi té com finalitat analitzar la relació entre el sindicat i els immigrants afiliats; fita que es desdobla en dos objectius principals:

- a) Un és quantitatiu. Conèixer el grau de representativitat del sindicat entre el col·lectiu d'afiliats d'origen estranger i, principalment, extracomunitari. També contrastar les característiques dels afiliats immigrants de CCOO, amb les dels estrangers presents en el conjunt dels mercats laborals catalans (sexe, estudis, sector, dimensió d'empresa...); distingint països i grans àrees geogràfiques d'origen (Amèrica llatina, Europa, Europa de l'Est, Àfrica,...). Les dades disponibles a l'inici de l'estudi ens van permetre proposar uns interrogants a mode de guia: hi ha característiques demogràfiques i ocupacionals diferenciades segons l'origen dels estrangers afiliats? El sindicat té més èxit en atraure uns col·lectius per origen que uns altres? La resposta positiva o negativa a aquests interrogants, és a dir la constatació de que hi ha sub o sobrerrepresentació afiliativa d'alguns països en relació a la proporció dels seus immigrants entre els assalariats, ens obre el camí vers el següent objectiu.
- b) Un objectiu de caire qualitatiu que adquireix un caràcter més central. Per què s'afilien?, o en sentit contrari, per què no s'afilien?. I, quan s'afilien, ho fan per origen, és a dir, les xarxes socials comunitàries són un incentiu important?, què opinen o què esperen de l'acció sindical promoguda per CCOO?, participen?, en quin grau?, hi ha factors que afavoreixen o que dificulten la seva implicació o participació? Què fa el sindicat per afavorir aquesta afiliació?, o, quines mesures empen per facilitar llur participació? Quina relació hi ha entre els grups d'afiliats segons origen?.

En definitiva, volem saber amb cert aprofundiment com pensen i viuen el sindicalisme les persones que provenen d'un entorn polític, social, cultural, sindical, molt diferent del nostre i com, aquestes diferències, es transformen en la decisió d'entrar i implicar-se (en major o menor grau) en el funcionament del sindicat. O dit d'una altra manera, volem esbrinar la distància o la proximitat entre les oportunitats que el sindicat obre a l'afiliació dels immigrants (en forma de demandes concretes o generals, o bé en formes d'acció específiques i, també, en estructures d'acolliment i participació) i la predisposició dels assalariats d'origen estranger a recolzar, afiliar-se i participar en les mobilitzacions i les activitats del sindicat.

Els dos objectius enunciats; és a dir, la descripció de les característiques objectives dels afiliats i afiliades estrangers i el coneixement, l'estudi i la comprensió, dels valors i actituds dels mateixos, formen l'eix central d'aquest projecte i sobre aquesta base hem posat en marxa diverses tècniques destinades a obtenir una resposta suficient per omplir algunes

llacunes de coneixement no abastables únicament amb les bases de dades estadístiques disponibles. Alguns d'aquests coneixements, d'altra banda, estan a l'abast del sindicat que ens ha encarregat la recerca, només que està dispersa en el si de les diferents instàncies organitzatives que en formen part; o bé, es tenen algunes intuïcions (per exemple, per les persones i departaments més vinculats a la qüestió immigratòria), però no estan prou desenvolupades, ni sistematitzades. En aquest sentit, la nostra funció, seria la de connectar àrees de coneixements existents però que no han establert els lligams de comunicació suficients; així com la d'aportar la precisió 'd'una recerca sistemàtica conduïda amb procediments rigorosos⁸'.



Per aquests motius creiem, que també és útil emprar algunes tècniques que, sense fer front al repte de la representativitat del total de la població immigrada (ni tan sols dels afiliats d'origen estranger), ens permetin poder comptar amb el conjunt més ampli possible de factors i variables que envolten la complexitat de la relació entre el sindicat i l'afiliació estrangera. Per exemple, l'esmentada contrastació entre la propensió dels treballadors estrangers a afiliar-se i les oportunitats reals que el sindicat els proporciona per a fer possible no només la seva entrada, sinó també la seva activació (veure el gràfic anterior i l'esquema següent). I és

8 Taylor i Bogdan (1986: 22).

justament aquesta voluntat de contrastar les oportunitats d'afiliació i de participació que el sindicat ofereix als treballadors immigrants, amb llurs preferències per una acció individual o col·lectiva, la que requereix de la flexibilitat metodològica que aporta una recerca qualitativa.

Esquema. Les oportunitats sindicals i la predisposició individual en funció dels incentius, l'acció sindical, els valors i actituds

	Oportunitats	Predisposició
	Que el sindicat ofereix als assalariats d'origen estranger d'afiliar-se, participar i consolidar-se en l'organització	Dels assalariats d'origen estranger a afiliar-se i, un cop afiliats, participar i assumir responsabilitats en l'interior de l'organització sindical
<i>Incentius a l'afiliació i la participació</i>	La vessant social, la defensa d'uns determinats valors, impulsa al sindicat a defensar als treballadors immigrants, però aquesta defensa de valors fins a quin punt xoca amb una visió instrumental del propi sindicat d'aconseguir i millorar les condicions de treball?	Fins a quin punt els immigrants s'acosten i afilien al sindicat per defensa i protecció, mentre que xoquen amb alguns valors, opinions i actituds defensats pels sindicats? Experiència sindical prèvia i actual dels immigrants
<i>Política i acció sindical</i>	Fins a quin punt la política d'immigració del sindicat condiciona el possible èxit o fracàs de la seva acció cap al treballador immigrant? És a dir: discurs i pràctiques que faciliten o dificulten la incorporació dels treballadors estrangers al sindicat.	La menor propensió a l'afiliació és deguda a factors d'origen (culturals), o bé a factors socials i laborals? Situació dels immigrants en les seves empreses a l'entorn de la representació i l'acció col·lectiva i incidència en l'afiliació i participació
<i>Opinions, valors, actituds</i>	Quines implicacions pot tenir en l'organització sindical la diferent visió cap a la immigració de dirigents sindicals, bases sindicals i treballadors?	Què opinen els afiliats immigrants sobre les actituds i opinions de llurs companys autòctons o de les estructures d'acolliment del sindicat?

3.2. Tècniques i fonts de dades

Com s'ha enunciat en aquest estudi hem emprat diferents tècniques i fonts de dades. D'una banda hem realitzat una anàlisi quantitativa basant-nos en l'exploració de diferents fonts de dades primàries i secundàries. D'altra banda, els interessos de la recerca estaven clarament definits al voltant de la relació entre l'organització sindical i els afiliats d'origen estranger i, aquests, per l'experiència, no són fàcils d'entrevistar mitjançant tècniques d'enquesta i de mostra representativa perquè són difícils de localitzar -fins i tot per via telefònica-; donat que són molt mòbils tant en termes de residència, com de treball i més en la situació de crisi en què es va iniciar la recerca; a aquestes objeccions s'afegeixen els inconvenients derivats de l'idioma i de la diferent significació de les paraules i expressions. Tot aquest conjunt de factors contextuals justificaven l'ús de tècniques qualitatives. Concretament varem emprar

l'entrevista en profunditat en una primera fase, per les raons de dificultat esmentades; però també (seguint a Taylor i Bogdan, 1986) per la quantitat d'escenaris i de persones que podien afectar l'objectiu de la recerca. Per exemple, l'origen en si mateix pot afectar (experiència o inexperiència sindical prèvia en el país de procedència), també la mateixa situació d'immigrant i, per tant, diferent i, així mateix, més propens a la precarietat i a la vulnerabilitat en la seva situació legal, vital, laboral, etc. Tots aquests són factors a superposar als ja tradicionals en els estudis sobre els membres d'una associació en funció de variables socials i demogràfiques, ocupacionals, sindicals. També ens va interessar la tècnica d'entrevista en profunditat des d'una altra vessant com és la de que permet aproximar-se a la subjectivitat dels informants; d'altra banda, curosament elegits.

Ara bé, un cop començarem a desenvolupar la tècnica d'entrevista ens adonarem que els experts eren tècnics ben informats sobre la matèria i per tant amb un discurs força ric i dens; interioritzat després d'innombrables discussions i d'un període llarg de sensibilització i consciència individual, però també col·lectiva. Algunes d'aquestes preses de posició i accions individuals i col·lectives, procedeixen de mitjans dels anys 80 del passat segle (l'any 1986 CCOO de Catalunya va crear el primer Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers, CITE). Fins i tot, encara que amb altra intensitat, aquestes motivacions i característiques ja s'havien donat en el si de la mateixa organització durant els anys 70 i principis dels 80 al voltant de la integració dels immigrants procedents d'altres regions espanyoles. En resum, ens va sorprendre d'entrada que tot i haver entre els entrevistats dirigents, responsables, tècnics, autòctons i estrangers, en general observàvem un discurs bastant sòlid i homogeni, políticament correcte però no ingenu, tampoc exclusivament voluntarista sinó també interessat, ric en contingut, però gens fàcil ni simple, sinó més aviat complex i difícil de transmetre. En definitiva, un discurs d'elit.

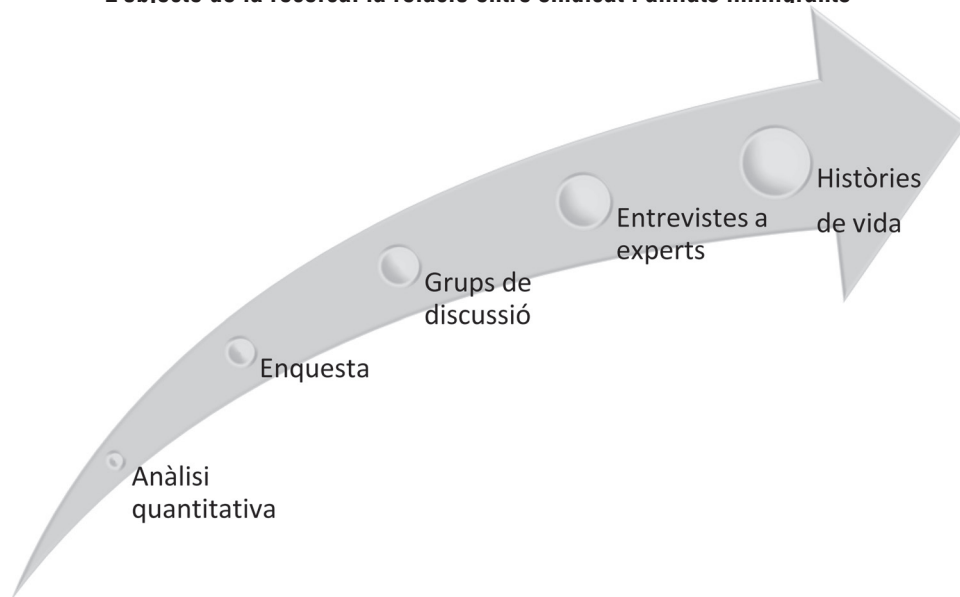
Per aquest motiu i consultant-ho també amb els entrevistats, conjuntament varem arribar a la necessitat d'emprar alguna tècnica suplementària destinada a l'obtenció de consens a l'entorn de la finalitat principal de la recerca que, no oblidem, és l'estudi de les relacions de doble sentit entre el sindicat i l'afiliació estrangera. Va ser aquest punt el que ens va aconsellar l'ús de la tècnica del grup de discussió que explicarem més endavant, però que aquí justifiquem emprant un dels seus introductors més rigorosos a Espanya, Ibáñez (1979). No es tracta d'una tècnica innocent, és a dir, no pretén precisament l'objectivitat, encara

que vulgui ensopegar amb ella⁹ —com no podria ser d'una altra manera, venint d'un estudi amb pretensions acadèmiques- i, això no obstant, allò que volem subratllar, és que el grup de discussió no només reproduceix (informa, descriu, explica) la realitat, sinó que també la produeix. D'altra banda, tant amb la tècnica de l'entrevista en profunditat, com amb la del grup de discussió, l'investigador s'integra en el procés de recerca, no pren la distància inherent al tractament de la base de dades d'un registre, o a l'ús de la tècnica d'enquesta en la qual es dissenya un qüestionari i una mostra, s'encarrega a una empresa de treball de camp les entrevistes i, finalment, el recercador s'enfronta a l'anàlisi d'una matriu de dades sistematitzades. Pel contrari, amb les tècniques qualitatives esmentades, l'investigador és subjecte i objecte de les mateixes (Ibáñez, 1979: 263).

Arribats fins aquí, podríem dir que el procés de recerca ha seguit un camí primer d'obertura. Efectivament, comencem a caminar amb dades quantitatives de situació de la població immigrada respecte de l'autòctona, dels immigrants afiliats respecte dels no afiliats i, també, enfront dels autòctons. Seguim amb les entrevistes en profunditat (combinades, com explicarem més endavant, amb dades d'una enquesta pròpia) que continua obrint el panorama de situacions, contextos, tipus de persones, de problemes, de factors i variables a tenir en compte per acomplir amb l'objectiu principal de l'estudi. I un cop tenim el procés obert en la seva pràctica totalitat, procedim al seu tancament, orientats per unes preguntes específiques: si hi ha un discurs vers la integració dels immigrants, entesos com treballadors, o com a representats, hi ha diferència segons parlem amb dirigents o amb afiliats autòctons?; divergeixen ambdós de la manera d'interpretar la seva situació per part dels mateixos immigrants? En la resposta als interrogants els grups de discussió ens han permès obtenir el consens necessari per a distingir diferents tipus de visió sobre la naturalesa d'aquesta complexa relació.

9 Com argumentava Levi-Strauss (1969), l'antropòleg, el sociòleg, l'etnògraf, el científic social, ha d'estar motivat per la recerca d'un '*souci d'objectivité*' (una preocupació per l'objectivitat i mai una pretesa objectivitat a priori). Això és important de recordar avui dia, quan discursos suposadament científics es construeixen sobre una neutralitat que no és més que una fal·làcia que amaga un discurs profundament ideologitzat.

L'objecte de la recerca: la relació entre sindicat i afiliats immigrants



Fins aquí tot més o menys estava previst en el disseny original de la recerca que, necessàriament, era flexible (Taylor i Bogdan, 1986: 108). Però l'objectiu d'estudiar les relacions entre l'organització i una part sensible de la seva afiliació, no amagava un aspecte crucial que varem posar de relleu per al conjunt del sindicat l'any 2009: la diversitat (Jódar *et al.*, 2009). En aquest sentit, tots els esforços realitzats amb les tècniques descrites ens permetien descriure, classificar, explicar i, potser fins i tot comprendre, processos col·lectius, mentre que la diversitat remet a consideracions individuals i quasi úniques, a les quals només havíem tingut (o podríem tenir) un accés relatiu i que, això no obstant, enteníem que havien de ser considerades. Un exemple ve al cas; alguns entrevistats i també part de la literatura especialitzada sobre la immigració remarquen que els processos d'integració i d'inclusió depenen, per un costat, dels propis immigrants i, per un altre, de les institucions i de les persones originàries de la societat d'acollida. Doncs bé, una de les reaccions d'aquesta darrera, o d'una part de la mateixa, pot ser la de posar en primer pla el racisme i la xenofòbia, fent de la diferència i de la diversitat un tot absolut, oposat als valors, la cultura i la manera de fer locals. Així és que per raons metodològiques, com també per raons de contribució al diàleg social, varem arribar a considerar necessari l'expressió de diferents històries i trajectòries laborals i de vida dels immigrants afiliats. Aquestes històries de vida però, no formen part d'aquest informe, sinó que seran elaborades i presentades en un proper dedicat en la seva totalitat a les biografies d'afiliats immigrants. Per aquesta raó, no hi dedicarem un apartat específic a la presentació de la tècnica, però si paga la pena utilitzar l'argument de Fraser, citat per Pujadas (1992: 10): *“nosotros preferíamos dejar que cada persona hablara por sí misma, que reflejase y relatase su experiencia en el trabajo, como el trabajador había modificado y moldeado sus actitudes, sus relaciones con los demás, sus aspiraciones,*

sus creencias y sus ratos de ocio". En el nostre cas hem elegit les biografies per la seva representativitat d'una comunitat d'origen i d'unies situacions de migració o d'arribada i d'instal·lació en la societat d'acollida determinades, però també per la seva exemplaritat en tant que descriuen persones amb vivències singulars.

En definitiva, i resumint, seguint a Bericat (1998: 37 i ss.) hem utilitzat les tècniques qualitatives i quantitatives a l'empara d'una estratègia d'integració combinada (els objectius qualitatius tenien més rellevància) i diferents tècniques qualitatives sota una estratègia de recerca triangulada, car preteníem el solapament o convergència dels resultats de les tècniques d'entrevista en profunditat i els grups de discussió i, en un futur pròxim, de les històries de vida.

3.2.1. Estudi quantitatiu

Per a l'estudi quantitatiu hem emprat diverses fonts secundàries i una font primària, tal com es pot apreciar en l'esquema que segueix.

Fonts secundàries:	Fonts Primàries:
<ul style="list-style-type: none"> • Dades del Observatorio Permanente de la Inmigración (Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración) (2003-2009) • Dades del Padró continu d'habitants de l'INE (2004-2010) • Enquesta de Població Activa de l'INE- microdades- (2003-2009) • Boletín de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo e Inmigración)(2003-2009) • Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración 2008. 2009 	<ul style="list-style-type: none"> • Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (2002-2009) • Enquesta representativa a l'afiliació de Comissions Obreres de Catalunya, CERES 2008⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Aquesta font representativa per al conjunt de l'afiliació i també, pel disseny de la mostra, dels membres del sindicat distingits per sexe, edat, antiguitat afiliativa, federació i dimensió de l'empresa, no contemplava l'extracció d'entrevistats per origen. Tot i així, en la mostra final, un 7,8% dels entrevistats procedien de fora d'Espanya i aquesta és la distribució aproximada de l'afiliació d'origen estranger a CCOO de Catalunya, per tant també podem considerar a l'enquesta representativa per al conjunt d'aquesta població. Però allò que ja no és possible (el marge d'error augmenta considerablement) és procedir a ulteriors distincions dins de la mateixa. Per aquest motiu no hem explorat els resultats de l'enquesta en aquest capítol quantitatiu i, en canvi, sí que els hem emprat, en la contrastació de les observacions provinents de les entrevistes en profunditats i, per tant, en una anàlisi més qualitativa. La fitxa tècnica de l'enquesta es pot consultar en Jódar *et al.* (2009: 19).

Per la seva banda, el tractament estadístic ha estat molt descriptiu (distribució de freqüències, taules de creuaments, gràfics...) amb l'objecte, per una banda, de conèixer les xifres i percentatges de la població immigrada i, de l'altre, de comparar la població immigrada a Catalunya amb la part de la població d'origen estranger afiliada al sindicat. L'anàlisi

incorpora algunes variables demogràfiques bàsiques (sexe, edat, origen), algunes dades ocupacionals (activitat, ocupació, atur, sector...) i algunes dades sindicals (unió territorial, federació, accés a responsabilitats sindicals). El conjunt de les dades sistematitzades ens ha permès un tractament dinàmic, és a dir al llarg del temps i, també, un tractament estructural, principalment l'any 2009 del qual en teníem totes les dades, però així mateix, alguns trimestres de 2010 per a algunes variables seleccionades.

3.2.2. Entrevistes a experts

La programació d'entrevistes a experts, o persones directament relacionades amb la qüestió de la relació entre el sindicat i els afiliats immigrants, es va orientar pel criteri de delimitar i conèixer el problema a fons i, al mateix temps, tenir en compte el màxim de possibilitats (variables, factors..) que des de l'interior del sindicat, o des del context social o econòmic, o des de les característiques de la població a estudiar ens poguessin ajudar a descriure, explicar i comprendre la direcció, la intensitat i el possible esdevenidor de la relació entre l'organització dels assalariats i els treballadors procedents de fora del país.

Aquesta entrevista estava guiada per un guió semi-estructurat (veure annex 2 pàgina 289), ordenat en quatre grans apartats: El sindicat enfront a l'immigració (amb 10 qüestions); els treballadors immigrants enfront a l'acció col·lectiva i el sindicat (3 qüestions); els treballadors immigrants afiliats i el sindicat (10 qüestions); altres aspectes (2 qüestions).

Les entrevistes, desenvolupades entre el mes de juliol de 2009 i el mes de maig de 2010, duraven entre una i dues hores aproximadament i, normalment, es realitzaven en el despatx o local proper a l'entrevistat; desplaçant-se l'entrevistador fins el lloc de l'entrevista. Per regla general els entrevistats van parar molta atenció a la conversa, a pesar de que en força ocasions es va interrogar a dirigents als quals l'agenda i el mòbil els treu fum. L'atenció prestada, la densitat de les respostes i l'amabilitat i correcció amb què van transcórrer els entrevius van permetre un nivell d'aprofitament òptim. Tots els col·loquis es van gravar. Però no es van transcriure, sinó que es va resumir el contingut d'allò expressat per cada entrevistat.

Les entrevistes les realitzaren tres membres de l'equip, amb experiència dilatada en la matèria i que van anar intercanviant impressions durant tota aquesta fase (a banda de llegir i comentar els diferents resums en la mesura en què s'elaboraven). Un dels requisits era el de controlar el flux d'informació, de manera que es poguessin incorporar noves temàtiques, si així es considerava oportú, o bé matisos a les ja existents.

Taylor i Bogdan (1986: 102 i ss.) distingeixen tres grans tipus d'entrevistes en profunditat en funció del seu objecte. Les nostres es justifiquen, principalment, per tenir la 'finalitat de

proporcionar un quadre ampli d'una gamma d'escenaris, situacions i persones', al voltant de la relació entre immigració i representació sindical. Però també, tenim en consideració aquell tipus d'entrevista que té com a 'objectiu l'aprenentatge sobre esdeveniments i activitats que no es poden observar directament'. Efectivament, obrir el ventall és clarament un objectiu perquè el problema real pot ser la representació de treballadors autòctons o immigrants o, pot ser, la relació entre els afiliats d'aquí o d'allà o, simplement, es podria tractar d'un canvi organitzatiu i per tant que, ara per ara, aquesta informació rellevant estès dispersa entre les diferents instàncies orgàniques (unions territorials i federacions amb molta o poca presència d'immigrants, CITE, direcció sindical, comitès d'empresa, unitats específiques...). Però també hem pretès, dins dels nostres objectius, arribar a la comprensió de com viu la realitat sindical un afiliat, un militant o un dirigent, ja sigui català o africà o d'un altre indret; o, així mateix, com es percep, per part de tots ells, l'impacte de la crisi en la vida veïnal, laboral o sindical.

En total es van realitzar quinze entrevistes. Seguidament, s'ofereix un petit perfil dels entrevistats que, normalment però no exclusiva, tenen relació amb federacions i unions amb força presència d'immigrants afiliats. Aproximadament a partir de les converses 7- 8, es feia més evident la repetició de la informació obtinguda en les primeres entrevistes i, per tant, varem entrar en aquella fase d'exhaustivitat i redundància en la qual es pot donar per acomplert l'objectiu de l'ús de la tècnica d'entrevista en profunditat. Tanmateix, varem continuar fent la resta d'entrevistes, perquè amb cadascuna d'elles incorporàvem algun petit matís o detall d'informació no tractat anteriorment (negociació col·lectiva, formació, gestió de la diversitat, gènere...), tot i que no afectaven al nucli principal del guió d'entrevista (que havia arribat al nivell de saturació). S'ha de dir que algun dels darrers entrevistats, justament, no van aportar informació substancial a les preguntes del mateix guió.

Petit perfil del entrevistats

Entrevista	Origen	Àrea geogràfica	Àrea d'expertesa	Sexe
1	Immigrant	Àsia	Confederació (immigració)	Home
2	Immigrant	Àfrica	Federació	Home
3	Autòcton	Espanya	Confederació (immigració)	Home
4	Autòcton	Espanya	Confederació (acció i negociació)	Home
5	Immigrant	Àfrica	Tècnic expert en immigració	Home
6	Immigrant	Àfrica	Unió territorial	Dona
7	Autòcton	Espanya	Formació i federació	Home
8	Autòcton	Espanya	Federació	Home
9	Autòcton	Espanya	Unió territorial	Home
10	Immigrant	Àfrica	Unió territorial	Home
11	Autòcton	Espanya	Confederació (immigració)	Home
12	Autòcton	Espanya	Tècnic expert en immigració	Home
13	Immigrant	Amèrica del Sud	Tècnica experta en immigració	Dona
14	Autòcton	Espanya	Formació	Home
15	Autòcton	Espanya	Secretaria de la Dona	Dona

El tractament de la informació va consistir en l'elaboració de taules i quadres que combinaven les opinions dels entrevistats en funció de les variables de l'esquema que segueix i que van permetre acomplir els objectius que perseguíem a l'emprar aquesta tècnica (descripció, explicació, comprensió)¹⁰. Les conclusions del capítol 5 (pàgina 195), mostren els resultats.

¹⁰ Veure sobre el particular a Guidicini i Castrignano (2007: 69 i ss). Els autors expliquen la construcció de matrius qualitatives per tal d'analitzar entrevistes, històries de vida, etc.

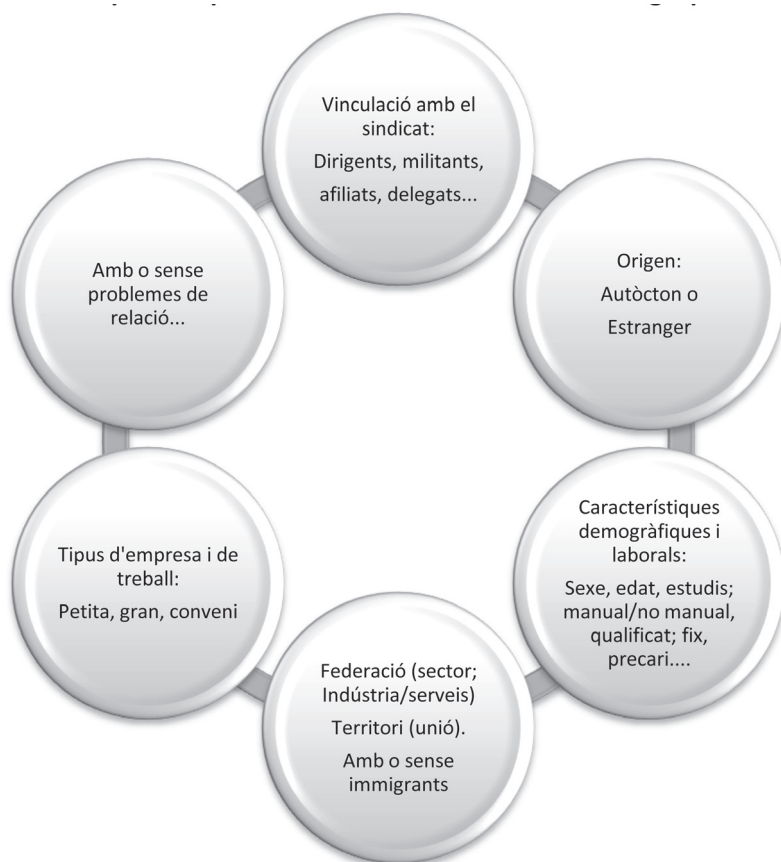
	Treballadors immigrants	Afiliats Immigrants	El sindicat i els afiliats immigrants
Característiques socials	Incentius (sociabilitat, utilitat); i grup de pertinença	Diversitat	
	Autonomia/ Dependència	Exclusió/inclusió	
	Serveis públics/privats		
Característiques ocupacionals	Cultura de treball	Control sobre treball	
	Precarietat laboral, fragilitat	Regulació	
	Trajectòria laboral	Trajectòria ocupacional	
Discriminació	Diferències	Subrepresentació	Accés a càrrecs
Sindicat	Desconeixement	Incentius a l'afiliació; factors de context o personals que faciliten o dificulten l'afiliació. Factors de desafiliació	Afiliació Retenció i permanència Participació en la vida sindical
	Sindicat darrer recurs	Preferències de representació	Acció sindical específica
	Problema de blocs per origen	Nucli estable Demandes i prioritats	Prioritats de demanda i reivindicació
			Canvis en les estructures orgàniques
Crisi	Agreuja precarietat	Participació	Canvi actituds
	Conflicte	Convivència	

3.2.3. Grups de discussió

La selecció dels grups de discussió, com la selecció d'entrevistats, va tenir en compte diferents qüestions. Un dels criteris bàsics per elegir la tècnica del grup de discussió va ser l'anàlisi de relacions i, en aquest sentit i tal com exposa Ibáñez (1979: 264 i ss.) un dels criteris essencials per elegir els membres del grup és que aquests reproduïxin mitjançant el seu discurs relacions rellevants. Per tant, pertànyer a un grup que pugui tenir un discurs determinat sobre els immigrants és un requisit; ara bé, el següent problema és el grau

d'heterogeneïtat o d'homogeneïtat amb el qual es formi el grup¹¹. Així teníem davant nostre diferents criteris:

Criteris de comprensió per a la selecció dels membres dels grups de discussió



A partir d'aquests criteris varem decidir prioritzar les següents distincions, que fonamenten la generació de grups separats, tot cercant les homogeneïtats buscades: dirigents/afiliats i autòctons/estrangers, van ser els criteris principals. A aquests s'hi va afegir la distinció

11 Ibáñez (1979: 275) explica que 'Una excesiva homogeneidad entre los actuantes puede potenciar el grupo básico pero inhibir el grupo de trabajo: por eso es necesario que haya diferencias entre los actuantes (diferencias y/o contradicciones que se homogeneizan en el proceso de consenso, que se 'intercambian'... 'Pero una excesiva heterogeneidad hace imposible la interacción verbal –y, mucho más, el consenso–'. L'autor distingeix entre una heterogeneïtat excoent (relacions de classe social, sexe, edat, camp/ciutat, centre/perifèrica) i una heterogeneïtat incloent que permet la combinació, la transacció o l'intercanvi.

entre indústria i servei. Altres criteris, com ara el sexe o l'edat, la dimensió d'empresa, la qualificació, etc., van ser factors que contribuïren a obtenir l'heterogeneïtat suficient per tal de garantir el debat en el grup i el consens necessari.

Pel que fa la dimensió del grups, tal com explica Ibáñez (1979: 272), la dimensió ideal està entre els 5 i els 10 participants; tot i que altres autors ens parlen de 8-12. El raonament és força lògic: a partir de 5 membres s'estableixen 10 relacions interindividuals, i el grup pot funcionar. Amb l'augment de participants el nombre de canals augmenta fins un punt en què es corre el risc de fragmentar excessivament el discurs. Com expressa Ibáñez, un grup de més de 7 només funciona si una part calla. Tots els grups, menys un, s'han contruït seguint aquests paràmetres. El calendari d'entrevistes en grup començà el mes de maig de 2010 i ha finalitzat al mes d'abril de 2011. Per regla general, seguint el consens establert, els grups han durat entre l'hora i mitja i les dues hores; una duració vigilada pel moderador del grup que inicia i finalitza el debat. Les sessions estaven guiades per un moderador i supervisades per un observador i es gravaven amb el permís dels participants. Posteriorment han estat transcrits per una empresa especialitzada i analitzades mitjançant el programa Atlas.ti 5.0.

Composició i característiques dels grups de discussió ⁽¹⁾

	1	2	3	4	5	6	7	8
Grup	Dirigents autòctons	Afiliats serveis 1	Afiliats serveis 2	Afiliats indústria 1	Afiliats indústria 2	Dirigents immigrants	Afiliats immigrants	Afiliats immigrants ⁽⁴⁾
Nombre	6	10	9	7	7	7	7	3
Sexe	5H, 1D	4H, 6 D	4H, 5D	4H, 3D	4H, 3D	6 H, 1 D	3H, 4D	1H, 2D
Edats	40-55	25-45 anys	30-55 anys	30-52	30-55 anys		31-61 anys	30-35 anys
Federació	Diverses	Diverses	Diverses	Diverses	Diverses	Diverses	Diverses	Diverses
Unió	Diverses	Diverses	Diverses	Diverses	Diverses	Diverses	Diverses	Diverses
Origen	Espanya	9 Esp, 1 Est	8 Esp, 1 Est	Espanya	6 Esp, 1 Est	Divers ⁽²⁾	Divers ⁽³⁾	Divers ⁽⁴⁾
Dimensió empresa		Mitjanes-grans	Mitjanes-grans	Mitjanes-grans	Mitjanes-grans		Petites, mitjanes	Mitjanes-grans
Presència immigrants empreses		Sí, pocs	Sí, pocs	Sí, pocs	Sí, pocs		Sí	Sí
Antiguitat sindical	Elevada	Recent, 1 no afiliat	Recent	Mitjana, 1 no afiliat	Mitjana		Recent, mitjana, 1 elevada	Mitjanes

⁽¹⁾ El grup indica el factor d'homogeneïtat i la resta d'indicadors els factors d'heterogeneïtat en els grups
H: home; D: dona. Esp: espanyol; Est: estranger extracomunitari.

⁽²⁾ 2 sud-americans, 2 senegalesos, 1 pakistanès, 2 magrebins; CITE, metall, construcció, hostaleria

⁽³⁾ 5 sudamericans, 1 magrebí, 1 pakistanès; metall, construcció. serveis personals, neteja, hostaleria, comerç; excepte 1 en el moment de l'entrevista tots en l'atur.

⁽⁴⁾ 2 immigrants comunitaris i un extracomunitari.

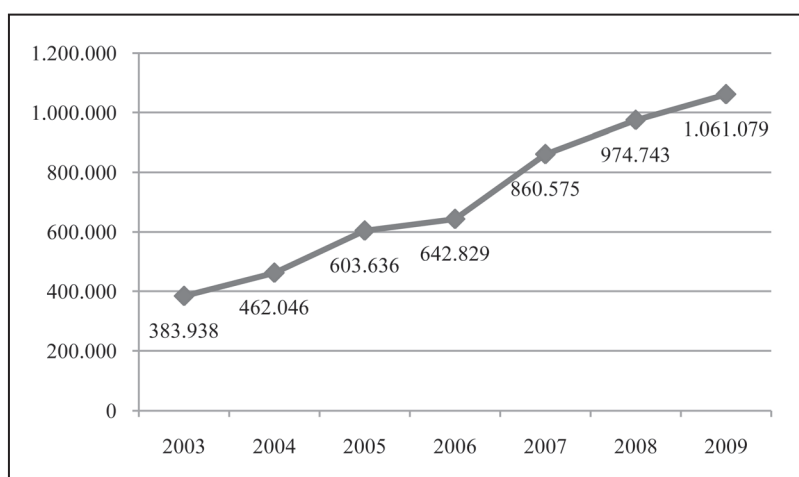
4 ELS TREBALLADORS ESTRANGERS AFILIATS A CCOO DE CATALUNYA EN XIFRES. DIMENSIO I PERFILS

4.1. El context: Evolució de la situació dels treballadors estrangers a Catalunya

4.1.1. La presència d'estrangers a Catalunya: Residents i empadronats

A finals del 2009 la quantitat total d'estrangers amb certificat de registre o targeta de residència en vigor a Catalunya era de 1.061.079 persones, el que suposa 86.336 residents estrangers més que l'any anterior. Es tracta d'una xifra de nous residents molt inferior a la del 2008 quan fou de 114.168 nous residents. Així, tot i que continuava l'augment de residents, el 2009 va presentar una desacceleració en relació al 2008.

Gràfic 4.1. Residents estrangers a Catalunya, 31 desembre de cada any

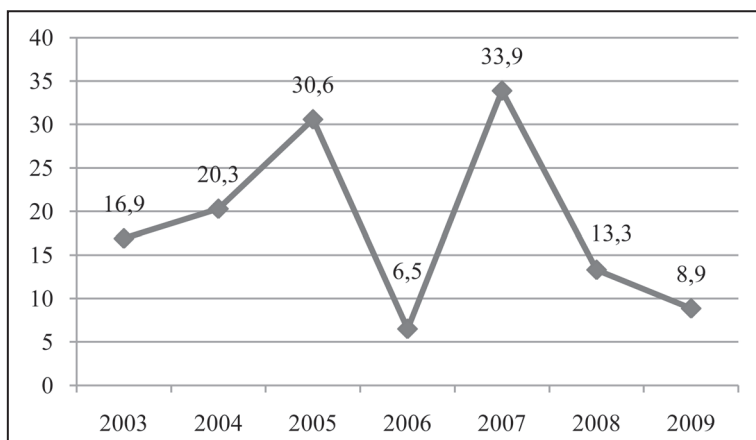


Font: Elaboració pròpia. Dades del Observatorio Permanente de la Inmigración (Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración).

En aquest sentit, el Gràfic 4.2 ens mostra com el 2009 presentava el segon creixement més baix des del 2003 per darrere de l'any 2006. Si tenim en compte que, l'any 2006 té un comportament marcat per la concentració de permisos de residència en el 2005 a causa del

procés extraordinari de regularització¹², podem afirmar que el 2009 presenta el creixement més baix, en condicions no extraordinàries, des del 2003.

**Gràfic 4.2. Variació interanual dels residents estrangers.
Catalunya, 31 de desembre de cada any**



Font: Elaboració pròpia. Dades del Observatorio Permanente de la Inmigración (Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración).

Cal tenir en compte també la possibilitat que les dades del 2007 encara es trobessin influïdes indirectament pel procés de regularització extraordinari del 2005 i que bona part de l'augment produït el 2007 fos conseqüència de l'augment dels processos de reagrupament familiar realitzats pels residents estrangers que varen obtenir la residència de forma concentrada entre el 2005 i principis del 2006. Si fos així, la concentració de reagrupaments en l'any 2007 hauria cobert en bona part les necessitats de reagrupament dels residents laborals amb dret a fer-ho. Això explicaria, si més no una part, de la diferència entre les taxes de variació de residents del 2007 i del 2008, però no tant la continuació de la reducció del creixement durant el 2009. De fet les dades del 2009 semblen indicar més aviat una disminució important del creixement d'estrangers amb permís de residència propera a l'estancament.

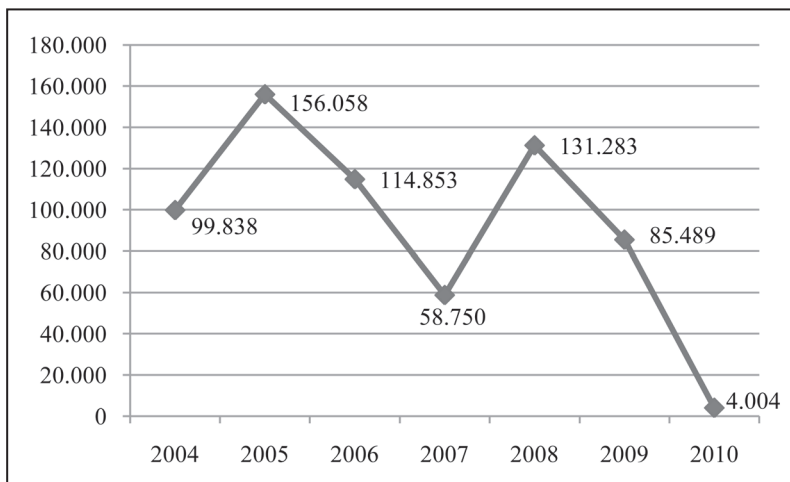
Per poder valorar però l'impacte sociodemogràfic del creixement de la població estrangera, hem considerat necessari utilitzar les dades del padró d'habitants que, tot i que estan

12 Garrell Ballester, D. (dir.). *Inserció laboral de la població immigrada a Catalunya: informe 2007*. Barcelona: CERES, 2008. Com es diu en aquest estudi, la major part de permisos es concentren al 2005 i principis del 2006, quan en condicions normals s'hauria d'haver repartit entre el 2005 i tot el 2006. D'aquí aquesta caiguda de la variació interanual.

sotmeses a possibles distorsions degudes a la gestió del registre d'empadronaments¹³, ens donen una informació més clara de l'evolució de la població estrangera real, atès que inclou la població estrangera en situació irregular.

Dit això, podem observar en el Gràfic 4.3 com, les dues darreres dades del padró d'habitants que ens ofereix l'INE, 1 de gener de 2009 i de gener de 2010, presenten una important reducció del creixement anual de la població estrangera. Com a conseqüència d'això, el pes de la població estrangera empadronada a Catalunya, que havia augmentat més de 6 punts en els darrers 6 anys, pateix un estancament en el padró de l'1 de gener del 2010 (Gràfic 4.4).

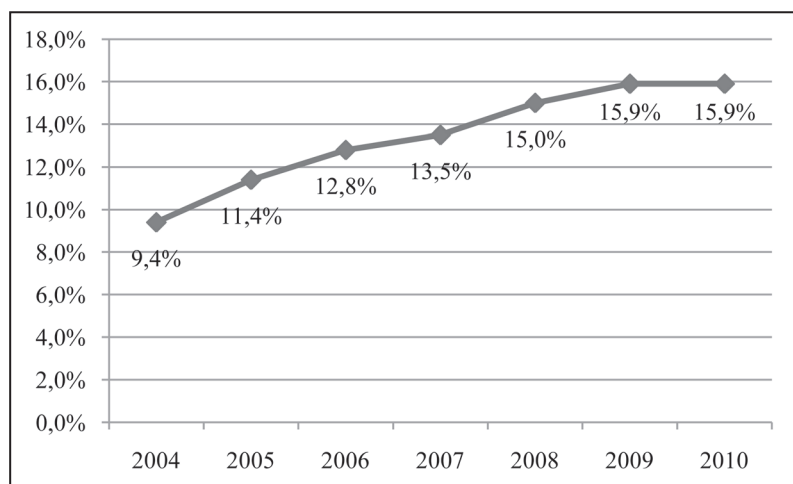
**Gràfic 4.3. Variació interanual d'empadronats estrangers
Catalunya, 2004-2010, 1 de gener de cada any**



Font: Elaboració pròpia. Dades de l'INE, Padró Continu d'Habitants.

¹³ Sortides i entrades d'Espanya que no es registren, o la possibilitat que algú no s'hagi registrat al tractar-se d'una acció voluntària.

Gràfic 4.4. Percentatge d'empadronats estrangers sobre el total d'empadronats. Catalunya, 2004-2010, 1 de gener de cada any

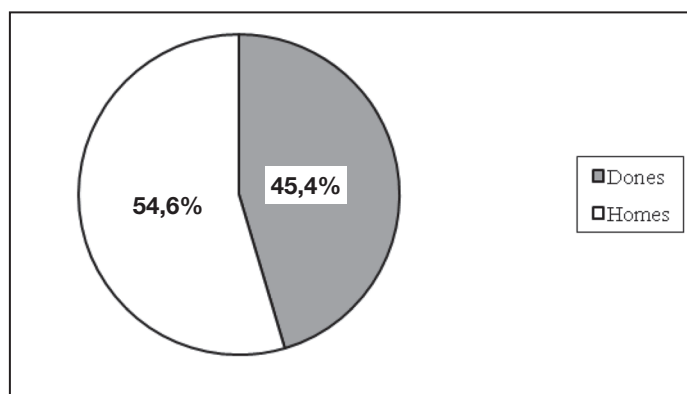


Font: Elaboració pròpia. Dades de l'INE, Padró Continu d'Habitants.

Característiques demogràfiques dels estrangers

Si analitzem la distribució dels residents estrangers a Catalunya per sexes, reflectida al Gràfic 4.5, veiem que la proporció d'homes, que és del 54,6%, és superior a la de dones, la qual és de 45,4%.

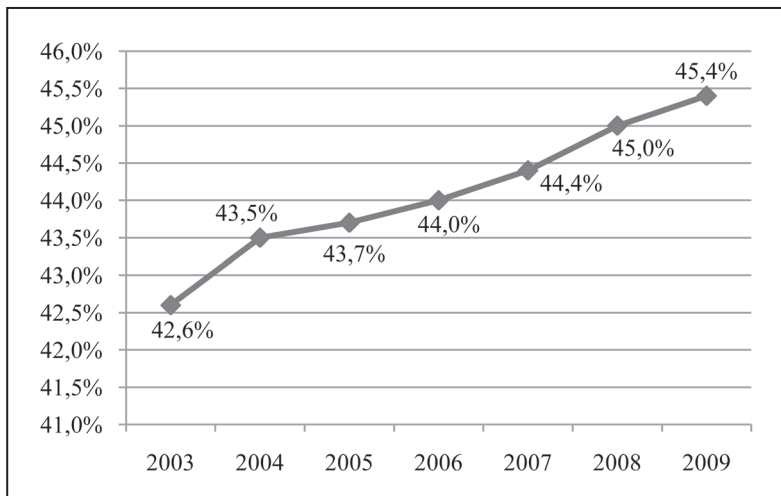
Gràfic 4.5. Residents estrangers a Catalunya per sexe. 31 desembre de 2009



Font: Elaboració pròpia. Dades del Observatorio Permanente de la Inmigración (Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración).

Això no obstant, cal contextualitzar aquesta diferència de 9,2 punts a favor dels homes, tot observant el Gràfic 4.6. Entre els anys 2003 i 2009, es passa d'una presència del 42,6% de dones a l'actual, de 45,4%. Així doncs, al llarg d'aquests sis anys i de forma ininterrompuda, el percentatge de dones ha augmentat 2,8 punts percentuals, amb una taxa interanual mitjana de 0,47 punts. Malgrat aquesta tendència a l'alça en la proporció de dones dins del col·lectiu immigrant, no cal oblidar que la seva presència en el total de residents, encara és inferior a la dels homes.

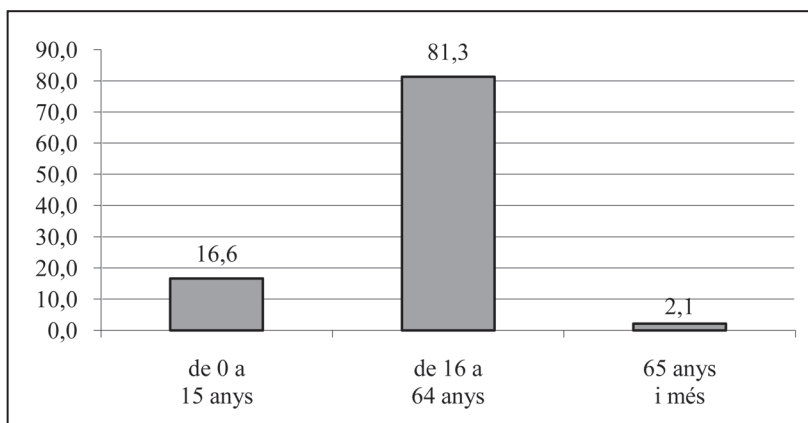
Gràfic 4.6. Evolució de la proporció de dones estrangeres residents sobre el total de residents estrangers a Catalunya. 31 de desembre de cada any



Font: Elaboració pròpia. Dades del Observatorio Permanente de la Inmigración (Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración).

En quant a les edats, el Gràfic 4.7, ens mostra una molt alta concentració en el tram d'edats normalment actives (16 a 64 anys).

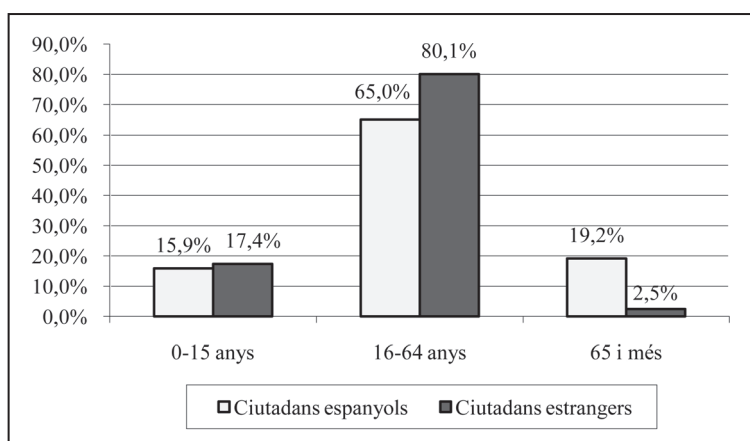
Gràfic 4.7. Distribució dels residents estrangers per edats, en relació a l'activitat a Catalunya. Desembre 2009



Font: Elaboració pròpia. Dades del Observatorio Permanente de la Inmigración (Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración).

Per poder fer però una valoració significativa d'aquesta estructura d'edats cal que la comparem amb l'estructura d'edats de la població de nacionalitat espanyola i per a això, creiem que les dades més fiables són altre cop les de l'empadronament per edats que, a més presenten molt poca desviació respecte a les de residents, tal com podem observar en el Gràfic 4.8 que ens mostra l'edat comparada dels ciutadans espanyols i estrangers.

Gràfic 4.8 Distribució percentual d'empadronats per edats a Catalunya. 1 de gener de 2010



Font: Elaboració pròpia. Dades de l'INE, Padró Continu d'Habitants.

Com veiem, mentre que en el tram de menys edat els estrangers presenten un percentatge pròxim al de la població de nacionalitat espanyola, s'observa una molt notable diferència en el tram de més edat, on els residents estrangers presenten un percentatge més de 16 punts inferior al de la població espanyola. I, al contrari, en el grup de 16 a 64 anys, els estrangers presenten un percentatge superior en més de 15 punts.

Els estrangers i la seva situació de regularitat o irregularitat

Un aspecte important de la situació dels estrangers, que està sempre present en el debat social i científic, és el de la irregularitat de residència, allò al que normalment ens referim quan parlem dels “sense papers”.

Es tracta sempre d'un fenomen difícil de dimensionar, però tenint en compte que es disposa de les dades de residents estrangers i les dels empadronats de nacionalitat estrangera, és possible calcular, restant els residents dels empadronats, el nombre d'estrangers que viuen a Catalunya i a Espanya sense permís de residència i, conseqüentment, es troben en situació irregular. Partim de la base que per empadronar-se —que és el que dóna accés a la sanitat i a l'educació públiques— no és necessari estar en possessió del permís de residència. Aquest càlcul però presenta limitacions, perquè el Padró Continu d'Habitants no reflecteix la totalitat dels moviments i, com ja comentàvem a la pàgina 40, presenta alguns problemes de gestió de les dades i, per diversos motius, hi pot haver situacions que no quedin recollides. És per això que considerem que el càlcul de la població immigrada en situació irregular a partir del padró és aproximat, i no serveix pas per conèixer la dimensió exacta d'aquesta, però donat que aquestes limitacions han estat les mateixes al llarg del període estudiat, i a falta d'altres dades més fiables, sí que ens serveix per mesurar la tendència de la irregularitat a mig i llarg termini.

El Gràfic 4.9 mostra l'evolució de la taxa d'irregularitat potencial a Catalunya i a Espanya entre els anys 2004 i 2010, a 1 de gener de cada any.

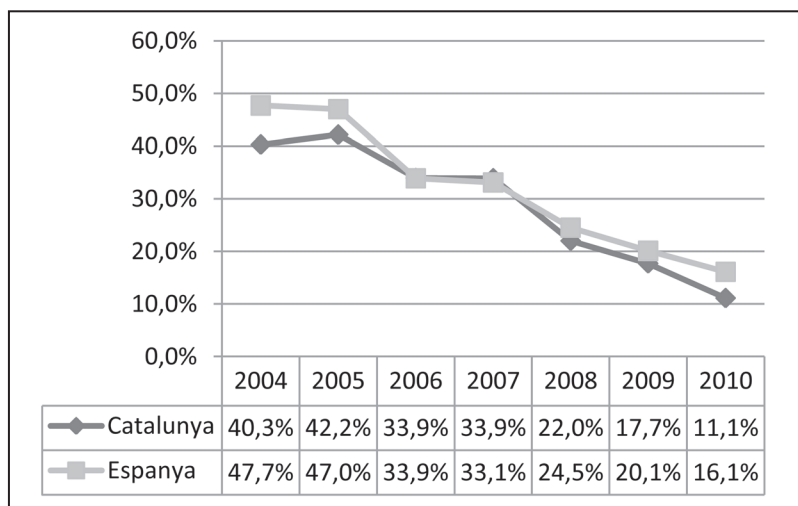
Si a l'inici del 2004, a Catalunya, 4 de cada 10 estrangers estaven en situació irregular, l'1 de gener del 2010, aquesta realitat afecta a 1 de cada 10. Una evolució molt similar s'ha donat a Espanya, tot i que la taxa d'irregularitat potencial és més baixa a Catalunya que a Espanya durant tot el període, exceptuant els anys 2006 i 2007.

Malgrat que la disminució anual mitjana d'immigració irregular entre l'inici del 2004 i l'inici del 2010 és de 4,87% a Catalunya i de 5,27% a Espanya, aquesta davallada no ha estat constant. L'any 2005 va ser testimoni de l'augment d'irregularitat a Catalunya i de l'estancament a Espanya. L'any 2006, molt probablement a causa del procés extraordinari de regularització de l'any precedent, es va reduir considerablement la taxa d'irregularitat. Un cop passat

aquest procés, però, hi hagué un manteniment en el percentatge de “sense papers” l'any 2007. És a partir d'aquí que la reducció es dona de forma continuada.

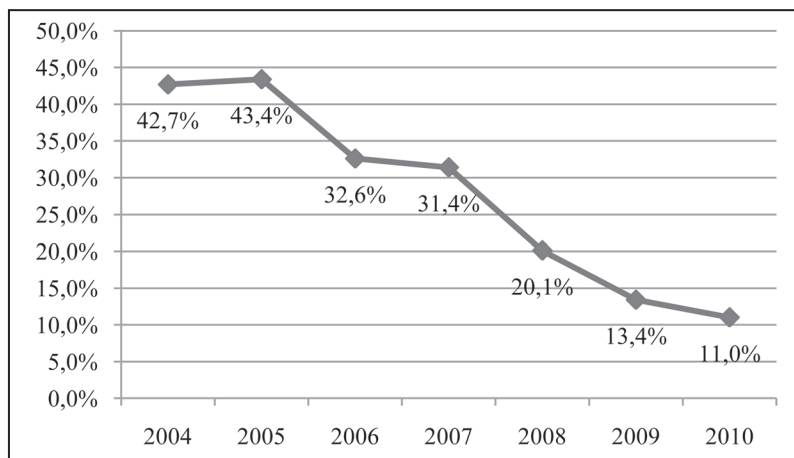
En el darrer gràfic d'aquest apartat (Gràfic 4.10) s'aprofundeix en el fenomen de la irregularitat, prenent com a objecte d'estudi als ciutadans extracomunitaris que viuen a Catalunya durant els darrers set anys. El perquè d'aquesta selecció és el següent: els extracomunitaris són els immigrants que tenen una major inseguretat legal. En conseqüència, la taxa d'irregularitat hauria d'estar concentrada en els extracomunitaris ja que mentre que els residents comunitaris tenen llibertat de circulació, de residència i de treball, els no comunitaris estan sotmesos a la Llei d'Estrangeria, que els imposa restriccions. S'entén, per tant, que el problema social i econòmic el tenen aquells que tenen més dificultats en la normalització de la seva situació.

Gràfic 4.9. Evolució de la taxa d'irregularitat estimada a Catalunya i Espanya



Font: Elaboració pròpia. Dades del *Observatorio Permanente de la Inmigración* (*Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración*) i de l'INE.

Gràfic 4.10. Evolució de la taxa d'irregularitat estimada dels ciutadans extracomunitaris a Catalunya



Font: Elaboració pròpia. Dades del *Observatorio Permanente de la Inmigración* (Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración) i del *Instituto Nacional de Estadística*.

A primera vista, es veu com la taxa d'irregularitat dels ciutadans extracomunitaris baixa en picat, com ho fa també el conjunt de població estrangera, entre els anys 2005 i 2010. Si l'any 2004 el 42,7% dels ciutadans no comunitaris residents a Catalunya estaven en una situació irregular, sis anys més tard aquest percentatge ha disminuït fins a l'11%.

L'any 2009 es percep que la tendència de disminució de la irregularitat es consolida, amb un descens de gairebé 7 punts percentuals respecte del 2008. L'inici del 2010 es presenta com l'any amb la menor taxa d'irregularitat, tant en el conjunt de la població immigrada com en els ciutadans no comunitaris, després de veure's reduïda en gairebé dos punts i mig.

En conseqüència, es pot afirmar que el fenomen de la immigració irregular presenta una tendència a la seva disminució al llarg dels darrers anys, tant pel que fa a la totalitat de població immigrada com pel que respecta al col·lectiu d'immigrants extracomunitaris. Aquesta tendència, iniciada amb el procés extraordinari de regularització del 2005, és clara i, al llarg dels darrers cinc anys, s'ha manifestat ininterrompudament.

4.1.2. Fluxos migratoris i mercat de treball

Existeix una varietat de fonts que aporten dades sobre diversos aspectes del mercat de treball i de la relació de la població amb l'activitat econòmica. La majoria d'aquestes fonts però no ofereixen una informació completa sobre els diferents components de l'oferta i la demanda de treball i de les relacions que hi estableix la població, ni tampoc sobre la relació

dels fluxos migratoris amb aquestes variables. Algunes ni tan sols ofereixen les dades per nacionalitat. D'altres proporcionen dades només dels estrangers de manera que no podem comparar amb la població autòctona. I finalment d'altres informen només de la situació de les persones que estan treballant, sense que sapiguem res de la situació i la dinàmica que segueix la població que no treballa i la seva relació amb la que sí que ho fa.

Només l'Enquesta de Població Activa del *Instituto Nacional d'Estadística*, seguint els criteris establerts per la Organització Internacional del Treball i els més específics establerts per la Comissió Europea, cobreix tots aquests aspectes. És per això que està considerada com la principal i més fiable font estadística sobre el mercat de treball d'Espanya. Aquesta font ens permet tenir una informació significativa i suficientment vàlida de dades com l'activitat, l'ocupació, l'atur i la temporalitat, que ens permeten fer-nos una idea força aproximada de la situació en què es troba la població, nacional i estrangera, però també dels efectes de la seva participació en l'evolució del mercat de treball. Les taxes d'activitat, ocupació i atur, no només ens donen una informació quantitativa descriptiva de quants ocupats o aturats hi ha, sinó que també ens donen una idea de la situació d'una determinada població respecte a les possibilitats de treballar, la voluntat de fer-ho i les expectatives dels diferents col·lectius. D'altra banda les dades de la EPA sobre ocupats i assalariats no distingeixen entre ocupats donats d'alta a la Seguretat Social i ocupats no donats d'alta, de manera que té una certa capacitat de captar treball irregular, tot i que, probablement, no en una proporció prou real, però sempre superior, per definició, a la de qualsevol registre oficial.

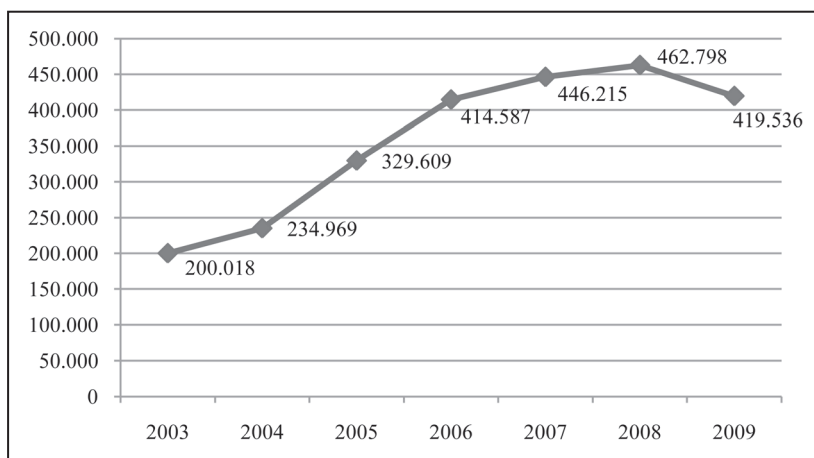
Aquestes són les raons per les quals aquesta part del present capítol es basarà en l'explotació de les microdades de l'Enquesta de Població Activa, que ens permetran entendre quina ha estat l'evolució de la situació dels estrangers en el mercat de treball a Catalunya i els efectes dels fluxos migratoris en aquest, especialment pel que fa a l'oferta potencial i efectiva de mà d'obra i la relació d'aquesta amb la demanda de treball. També prendrem, més endavant, les dades de la EPA com a referència a l'hora de definir els perfils de l'afiliació estrangera a CCOO de Catalunya.

Això no obstant, hem cregut necessari parar atenció en algunes dades del registre de la Seguretat Social que, afegides a les dades ja presentades sobre estrangers amb permís de residència, ens complementin la dimensió de la població estrangera regularitzada, atès que els treballadors i treballadores registrats a la Seguretat Social tenen permís de treball i de residència. Aquestes dades també seran la referència quan valorem l'evolució del treball irregular.

L'afiliació d'estrangers a la Seguretat Social

Pel que fa a les dades de la Seguretat Social, podem observar en el Gràfic 4.11 les mitjanes anuals de residents estrangers en alta a la Seguretat Social a Catalunya, en el període que va del 2003 al 2009. En el 2009, la mitjana d'estrangers en alta a la Seguretat Social (419.536) disminueix en 43.262 afiliats respecte la mitjana de l'any anterior. Ens trobem per primer cop, en la recent història de la immigració a Catalunya, davant d'una reducció dels afiliats estrangers a la Seguretat Social.

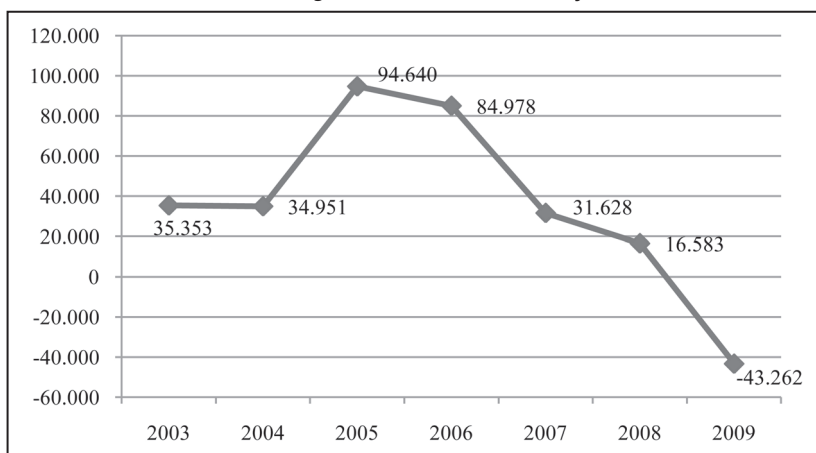
Gràfic 4.11. Estrangers en alta a la Seguretat Social a Catalunya.
Mitjanes anuals



Font: Elaboració pròpia. Dades del *Boletín de Estadísticas Laborales*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

En el Gràfic 4.12, es representen les variacions mitjanes interanuals d'aquest període. Si observem l'interval 2003-2005 veurem un comportament irregular, doncs el creixement es redueix lleugerament en el 2004, mentre que al 2005 es produeix un augment espectacular, degut en gran part al procés extraordinari de regularització d'aquest mateix any. Per contra, en el període 2005-2009, es produeix una forta i sostinguda caiguda del creixement fins arribar a l'important pèrdua d'afiliació estrangera que presenta l'any 2009. Com veurem, aquest canvi de tendència s'inicia ja a finals del 2008.

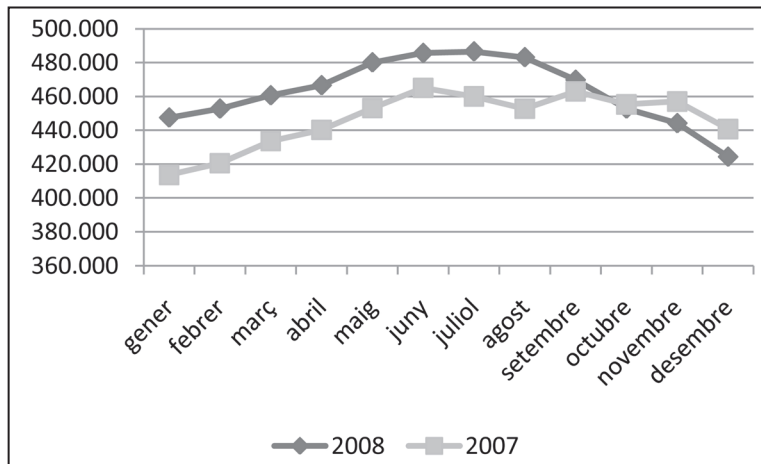
Gràfic 4.12. Variació mitjana interanual d'estrangers en alta a la Seguretat Social a Catalunya



Font: Elaboració pròpia. Dades del *Boletín de Estadísticas Laborales*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

El gràfic 4.13 ens permet comparar la diferent evolució de les xifres d'afiliats estrangers durant els anys 2007 i 2008. Hi podem observar que l'evolució per mesos, en tots dos anys és molt semblant durant el primer semestre, però a partir del més de setembre del 2008 la caiguda és progressivament superior a la del 2007, fins al punt que en el més d'octubre del 2008 ja hi ha menys afiliats estrangers que en el mateix mes de l'any anterior. Aquest és el punt d'inflexió en el qual es passa, d'una tendència positiva, a una tendència negativa. El 2007 finalitza amb un creixement dels afiliats estrangers del 6,5% respecte l'inici del mateix any. El 2008, en canvi, finalitza amb un 5,2% menys d'afiliats estrangers dels que hi havia a principis d'any.

Gràfic 4.13. Evolució mensual del nombre d'estrangers en alta a la Seguretat Social a Catalunya. Comparació 2007- 2008



Font: Elaboració pròpia. Dades del *Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Trabajo e Inmigración*.

Tot això sembla indicar que en el darrer terç del 2008 no només es va produir una desacceleració del creixement, tal com en principi semblaria indicar la caiguda de la taxa de variació de la mitjana anual d'afiliats estrangers, sinó que es tractava ja d'una tendència a la reducció de l'afiliació estrangera a la Seguretat Social, ja que l'any 2008 finalitza amb uns valors per sota del mes de març de l'any anterior.

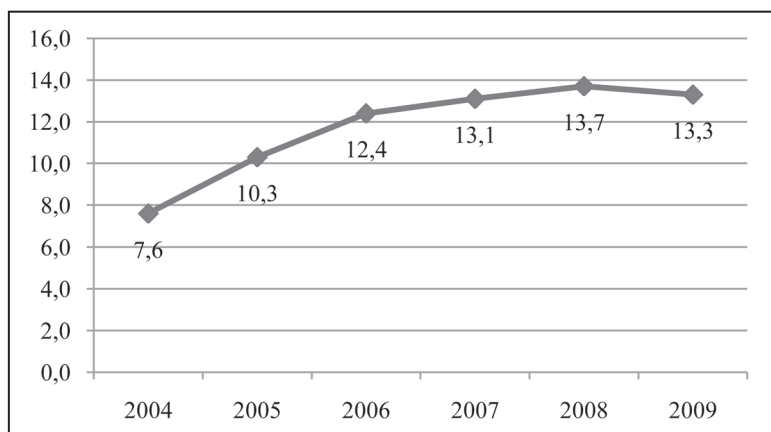
Aprofundint en les dades mensuals, podem observar com aquesta tendència es consolida i augmenta. La Taula 4.1, ens mostra una variació interanual negativa des del mes de gener fins al mes de desembre del 2009.

Taula 4.1. Comparació de l'evolució del nombre d'estrangers afiliats a la seguretat social a Catalunya

	2008	2009	% de variació
Gener	447.463	419.506	-6,2%
Febrer	452.717	416.732	-7,9%
Març	460.596	413.961	-10,1%
Abril	466.540	417.058	-10,6%
Maig	480.071	428.024	-10,8%
Juny	485.628	431.916	-11,1%
Juliol	486.543	433.446	-10,9%
Agost	483.138	432.260	-10,5%
Setembre	469.764	421.054	-10,4%
Octubre	452.734	415.434	-8,2%
Novembre	444.115	407.223	-8,3%
Desembre	424.268	397.823	-6,2%

Font: Elaboració pròpia. Dades del *Boletín de Estadísticas Laborales*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

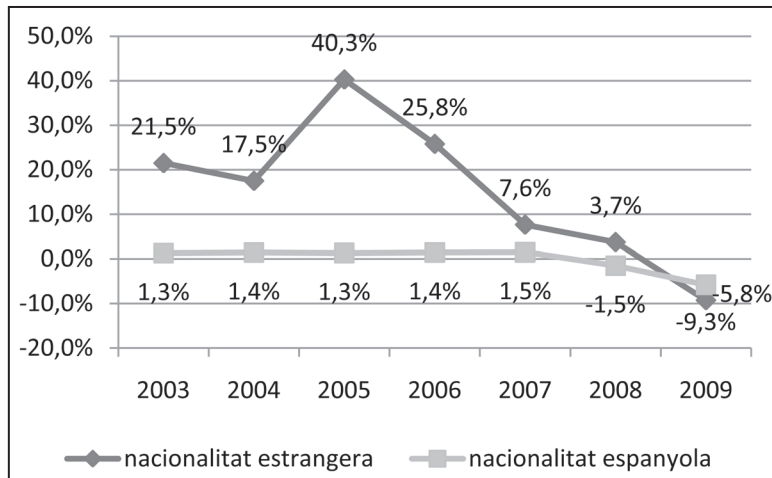
D'altra banda, des del punt de vista de la influència de la presència d'afiliats estrangers a la Seguretat Social, observem en el Gràfic 4.14 que el seu pes en el total dels treballadors en alta ha anat augmentant de manera sostinguda fins al 2008, acostant-se en aquest darrer any al 14% del total. El 2009 però presenta, per primer cop, una reducció (-0,4 punts) respecte el 2008.

Gràfic 4.14. Percentatge mitjà anual d'estrangers afiliats a la Seguretat Social a Catalunya

Font: Elaboració pròpia. Dades del *Boletín de Estadísticas Laborales*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

El Gràfic 4.15 compara la taxa de variació mitjana anual de l'afiliació estrangera a la Seguretat Social amb la de la població de nacionalitat espanyola.

Gràfic 4.15 Taxa de variació mitjana interanual d'afiliats a la Seguretat Social a Catalunya. Comparació per nacionalitat



Font: Elaboració pròpia. Dades del *Boletín de Estadísticas Laborales*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

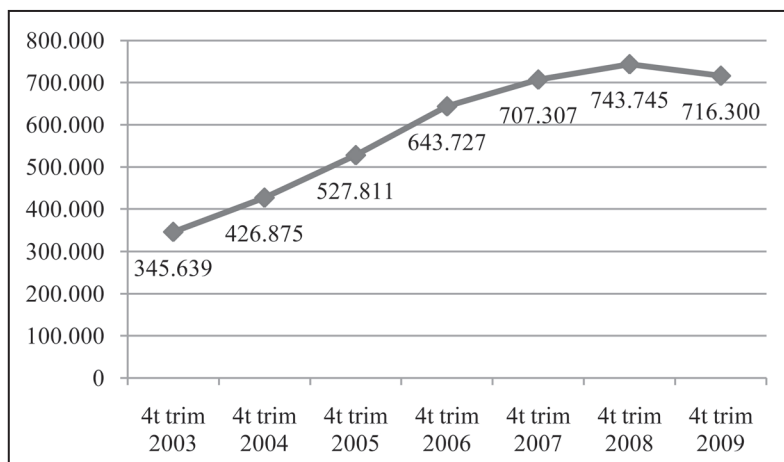
S'hi pot observar que la tendència de creixement dels afiliats de nacionalitat espanyola és moderada, però molt estable, al llarg de tot el període fins al 2007. El 2008 s'inverteix la tendència i es produeix, per primer cop, un decreixement, tot i que també moderat. El 2009, aquest canvi de tendència es consolida. En el cas del col·lectiu de treballadors estrangers, en aquest darrer tram, la tendència coincideix amb la dels autòctons, però amb variacions més acusades especialment en el 2009.

Així doncs la reducció del pes dels afiliats estrangers a la Seguretat Social, es deu a que, en un context de reducció general de l'afiliació, el col·lectiu d'estrangers pateix una reducció més important que la que experimenten els autòctons.

Activitat, ocupació i atur

En el període 2003-2009, segons l'Enquesta de Població Activa, la població activa estrangera creix en més de 370.661 persones. En el quart trimestre del 2009 però es produeix per primer cop una reducció de la població activa estrangera, tal com podem veure en el següent gràfic.

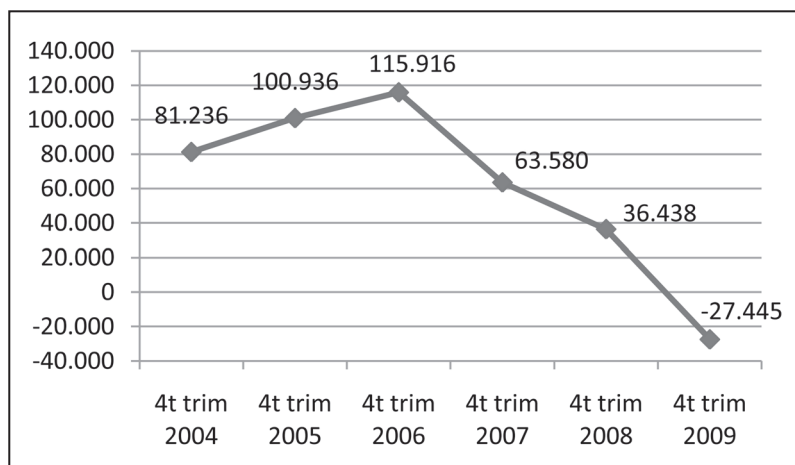
Gràfic 4.16. Evolució de la població activa estrangera a Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Pel que fa al ritme de creixement, tal com veiem al Gràfic 4.17 entre el 2004 i el 2006, es produeix un augment dels nous actius, però en el 2007 comença una marcada tendència a la disminució de nous actius que, en el 2009, es converteix ja en pèrdua de població activa estrangera.

Gràfic 4.17. Variació interanual de la població activa estrangera a Catalunya

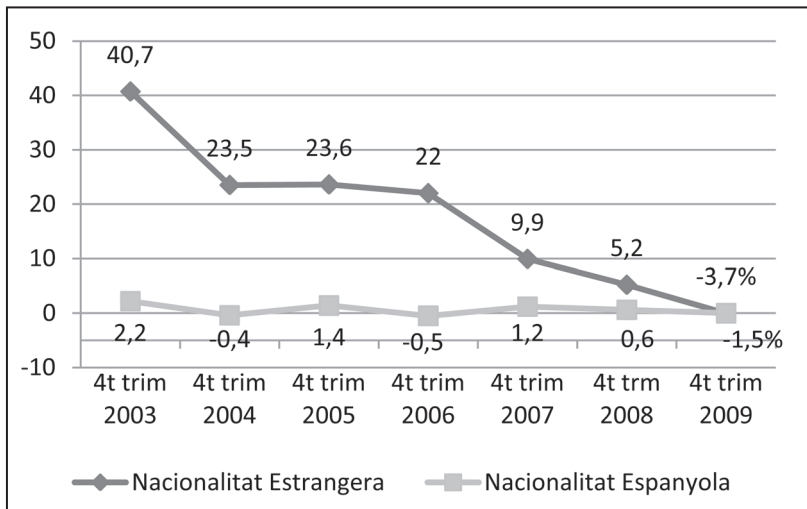


Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

S'observa també una diferència notable entre el ritme de creixement dels actius estrangers i els actius de nacionalitat espanyola. En aquest període els actius espanyols presenten dos moments de creixement negatiu, el 2004 i el 2006. El 2007 però, la població activa autòctona torna a tenir un creixement positiu. En el 2009 els actius de nacionalitat espanyola tornen

a presentar creixement negatiu. La desacceleració continuada, des del darrer trimestre del 2006, del creixement dels actius estrangers, que ha culminat amb la dada negativa del 2009, ha produït un acostament de les dades de creixement d'ambdós col·lectius.

**Gràfic 4.18. Evolució de la taxa de creixement de la població activa.
Catalunya 4t trimestre 2003-4t trimestre 2009**



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

En aquest punt ens ha semblat interessat dedicar unes línies a analitzar la relació entre la variació de la població activa, la de la població potencialment activa (de 16 i més anys) i la de la població inactiva. L'evolució de les dues darreres intervé directament en la de la població activa.

Les taules 4.2, 4.3 i 4.4, mostren la diferent aportació d'estrangers i ciutadans espanyols al volum de nous contingents de potencialment actius, inactius i actius a finals del 2009.

A la taula 4.2 podem observar que, el 4t trimestre del 2009, l'aportació interanual dels estrangers a la població de 16 i més anys és negativa, és a dir, per primer cop en la història recent de la immigració a Catalunya, la població potencialment activa estrangera es redueix de tal manera, que l'aportació que fa la població espanyola resulta insuficient per evitar que la població total de 16 i més anys es redueixi. En segon lloc, observem a la taula 4.3 que la població inactiva total augmenta, i que el protagonisme dels estrangers en aquest augment (14,1%) és superior al seu pes en el total d'inactius que és del 10% (taula 4.5).

Taula 4.2. Aportació segons nacionalitat al creixement interanual de la població de 16 i més anys. Catalunya, 4t trimestre 2009

	Variació 2008-2009	% sobre la variació total
Nacionalitat Espanyola	5.510	41,9%
Nacionalitat Estrangera	-18.659	-141,9%
Total	-13.149	-100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Taula 4.3. Aportació segons nacionalitat al creixement interanual de la població inactiva. Catalunya, 4t trimestre 2009

	Variació 2008-2009	% sobre la variació total
Nacionalitat Espanyola	53.423	85,9%
Nacionalitat Estrangera	8.758	14,1%
Total	62.181	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Taula 4.4. Aportació segons nacionalitat al creixement interanual de la població activa. Catalunya, 4t trimestre 2009

	Variació 2008-2009	% sobre la variació total
Nacionalitat Espanyola	-47.942	63,6%
Nacionalitat Estrangera	-27.445	36,4%
Total	-75.387	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les Microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE

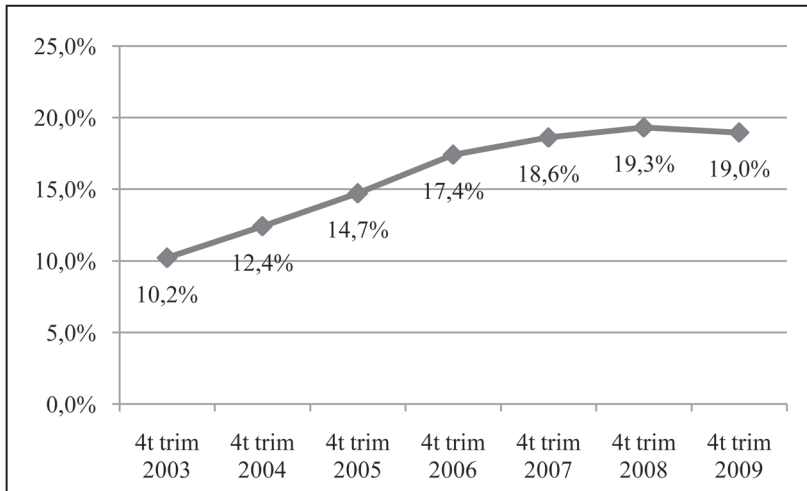
Taula 4.5. Pes dels estrangers en el total dels efectius. Catalunya, 4t trimestre 2009

Població de 16 i més	15,6%
Població inactiva	10,0%
Població activa	19,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Com a resultat de la combinació d'una important reducció de població estrangera de 16 i més anys, amb un augment d'inactius estrangers per sobre del que els correspondria pel seu pes en el total d'inactius, la població activa estrangera es redueix molt per sobre del que li correspondria pel seu pes en el total d'actius. És per això que, tal com mostra el gràfic 4.19, es redueix el seu pes en el total dels actius.

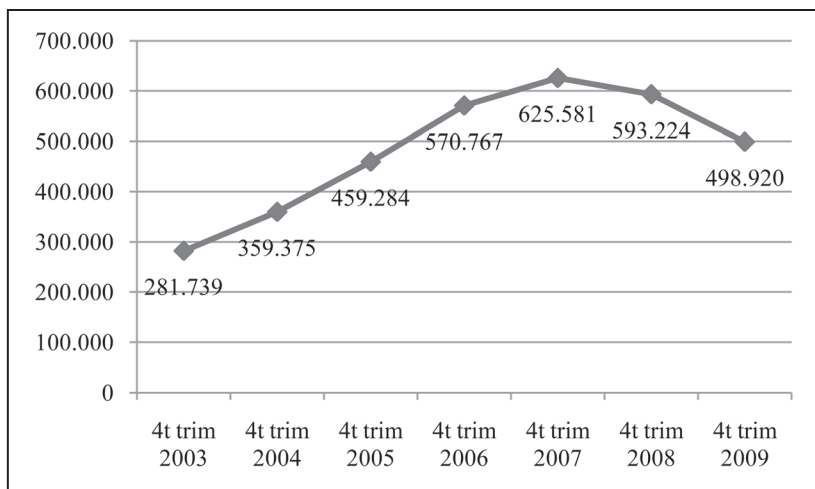
**Gràfic 4.19. Percentatge de població activa estrangera a Catalunya.
4t trimestre 2003-4t trimestre 2009**



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

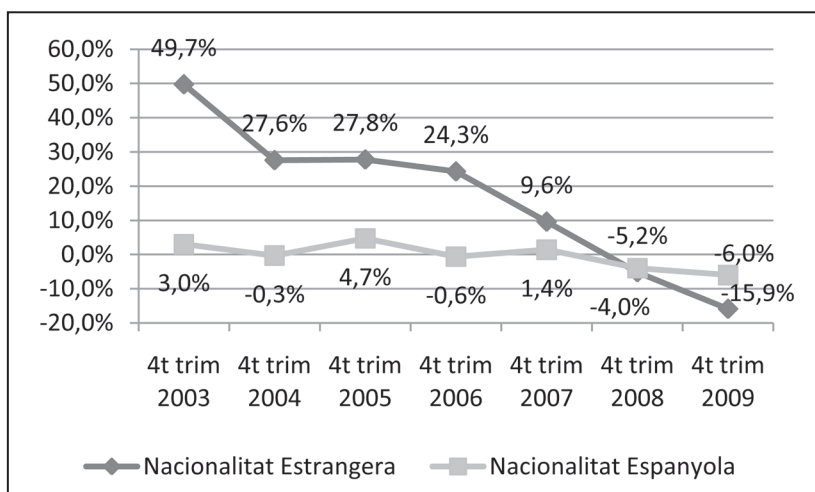
Així doncs, a finals del 2009, la població estrangera a Catalunya retrocedeix tant en activitat com en població potencialment activa de manera que, a diferència del que venia succeint, l'augment de l'oferta de treball ja no té com a factor principal l'arribada de població estrangera en edat de treballar.

Pel que fa a la situació dels estrangers actius, el Gràfic 4.20 mostra com el 4t trimestre del 2009, s'accentua la reducció de població ocupada estrangera iniciada a finals del 2008. Es tracta d'una disminució de 94.304 ocupats estrangers que es dona en un context general de pèrdua d'ocupació, iniciat a la segona meitat del 2008, que afecta també, com veurem, als ocupats de nacionalitat espanyola. Fins el 2007 el creixement havia estat continuat.

Gràfic 4.20. Evolució de la població ocupada de nacionalitat estrangera a Catalunya

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

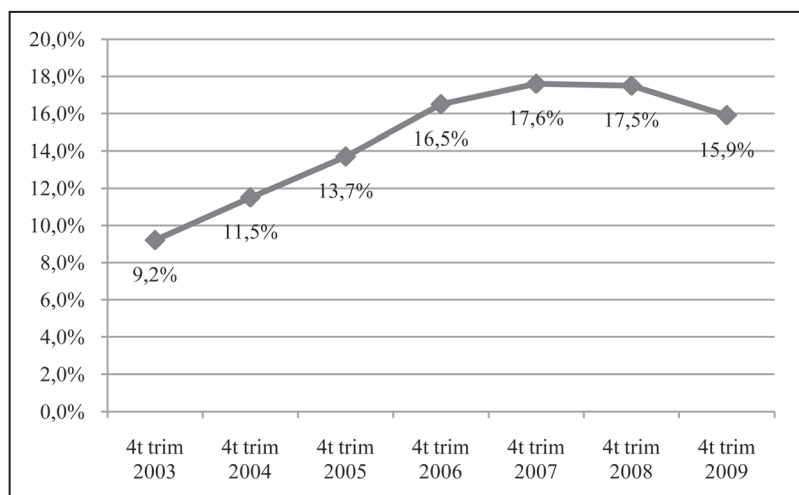
D'altra banda, el Gràfic 4.21 ens mostra que el ritme de creixement no ha parat de disminuir, especialment des del 2006, fins a esdevenir negatiu a finals del 2008, tendència que s'accentua fortament a finals del 2009 en el cas dels ocupats estrangers, període en què el seu percentatge de pèrdua d'ocupats és més del doble que el dels ocupats de nacionalitat espanyola.

Gràfic 4.21. Evolució de la taxa de creixement de la població ocupada. Catalunya 4t trimestre 2003-4t trimestre 2009

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Com a conseqüència d'això, es redueix clarament el pes dels ocupats estrangers en el total dels ocupats. El 4t trimestre del 2008 presenta per primer cop una lleugera reducció d'una dècima que es converteix en una important reducció en el 2009 (1,7 punts respecte el 2007).

Gràfic 4.22. Percentatge de població ocupada de nacionalitat estrangera a Catalunya



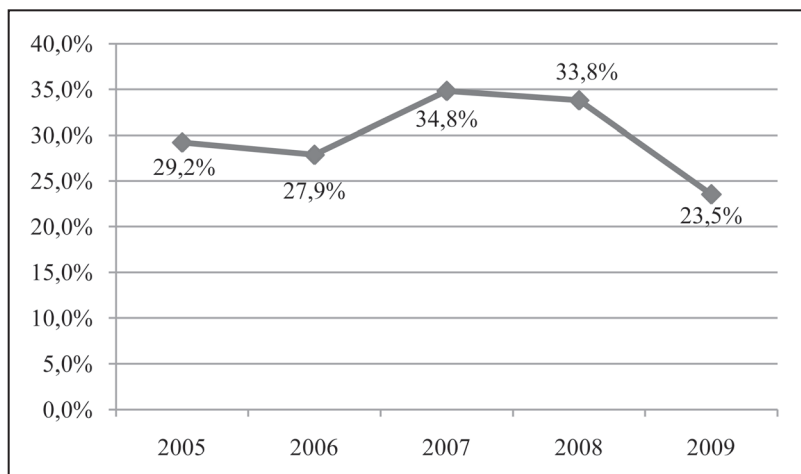
Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Volem aquí destacar un aspecte d'aquesta ocupació que té a veure amb la seva qualitat i amb la situació dels treballadors estrangers. I és que, mentre el total d'ocupats estrangers, el 4t trimestre del 2009, és de 498.920, els afiliats estrangers a la Seguretat Social, a desembre del 2009, és de 397.823. Això significa que hi ha 101.097 ocupats que no estan afiliats a la Seguretat Social. Aquesta diferència entre ocupats i afiliats en alta a la Seguretat Social suggereix un nivell d'ocupació estrangera irregular del 20,26% al finalitzar l'any, 8 punts menys que en el mateix període de l'any anterior. Aquesta és una comparació que no pot ser presa com la quantitat exacta d'estrangers que treballen sense contracte, doncs les dues fonts utilitzades tenen característiques metodològiques diferents. En el cas de les dades de la Seguretat Social es tracta d'un registre dels afiliats en situació d'alta, mentre que en el cas de l'EPA es tracta d'una enquesta a una mostra d'individus, seguint uns criteris de representativitat basats en el darrer cens. És per això que el resultat de la comparació no serveix per obtenir la dimensió exacta del treball irregular, però sí que pot servir per fer-nos una idea de la tendència que segueix aquest fenomen, atès que els factors de distorsió de les dades són els mateixos tots els anys. És per això que diversos autors utilitzen aquesta relació entre ocupats EPA i afiliats a la Seguretat Social per analitzar la tendència que segueix el treball irregular, entre altres raons perquè no es disposa d'una dada millor¹⁴.

14 Pajares, M. *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2010*. Madrid: Observatorio Permanente de la Inmigración, 2010. Pag 77 i 78.

En aquest sentit, el Gràfic 4.23 mostra l'evolució de la diferència entre les mitjanes anuals d'afiliats estrangers i les mitjanes anuals d'ocupats estrangers. Si entenem aquesta diferència com la dimensió del treball irregular, podem observar que l'any 2007 es produeix un augment de 7 punts respecte el 2006 i se supera el 34% de treball irregular. El 2008 es produeix una reducció d'un punt i finalment el 2009 el treball irregular cau més de 10 punts.

Gràfic 4.23. Percentatge mitjà anual d'ocupació estrangera irregular a Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Es constata que els efectes de la crisi econòmica en els treballadors estrangers, pel que fa a la pèrdua d'ocupació, coincideixen amb una important reducció del treball irregular. Això és així perquè la pèrdua d'ocupació irregular ha estat superior a la pèrdua d'ocupació reglada doncs, mentre que a finals del 2009, la reducció d'afiliats estrangers a la Seguretat Social fou del 9,3%, la reducció d'ocupats fou del 15,9%. Les explicacions poden ser diverses, però en tot cas, aquí apuntem el fet que els empresaris prescindeixen primer de la mà d'obra amb la qual l'empresa no té un vincle legal, doncs amb comunicar als treballadors que l'empresa no necessita els seus serveis, n'hi ha prou. També cal tenir en compte que el sector amb més treball irregular amb diferència és la construcció, que és el que des del 2008 perd més ocupació. Entre el 4t trimestre del 2008 i el 4t trimestre del 2009 els estrangers perden un 35% dels seus ocupats a la construcció, una gran part dels quals treballaven sense contracte. És a dir, la irregularitat es redueix, no per regularització, sinó per destrucció ràpida i massiva de llocs de treball submergits.

En quant a la naturalesa de l'ocupació de la població estrangera, veurem a continuació d'una banda, en quines activitats s'ocupen els estrangers, i, d'una altra, quins llocs de treball ocupen. La taula 4.6 ens mostra en quines activitats estan més ocupats els estrangers i en quines hi ha més concentració d'ocupats estrangers. Hi podem observar que l'hostaleria, la construcció i el servei domèstic, per aquest ordre, són les activitats on més s'ocupen els

estrangers, i que en totes tres els seus percentatges estan molt per sobre dels percentatges del ocupats espanyols. També destaca el percentatge d'estrangers que s'ocupen en l'agricultura, que gairebé dobla el de la mitjana dels ocupats en aquesta activitat. En canvi, els treballadors estrangers presenten percentatges inferiors als que presenten els ocupats de nacionalitat espanyola al comerç, la indústria manufacturera, els transport i la sanitat i els serveis socials. La màxima concentració d'estrangers es dona en el servei domèstic i a una certa distància trobem l'hostaleria. De les 10 branques amb més ocupats estrangers, el comerç, la indústria manufacturera, el transport i la sanitat i els serveis socials, presenten percentatges d'ocupats estrangers per sota del percentatge d'estrangers en el total de l'ocupació de Catalunya (15,9%).

Taula 4.6. Distribució dels ocupats per branques d'activitat segons nacionalitat i concentració d'estrangers per branca d'activitat a les 10 branques amb més ocupats estrangers. Catalunya 4t trimestre 2009

10 branques d'activitat amb més ocupats estrangers (CNAE a dos dígit)	Percentatge d'estrangers en cada branca d'activitat	Distribució d'ocupats per branques segons nacionalitat	
		Espanyols	Estrangers
Hostaleria	34,6%	5,5%	15,4%
Construcció	25,2%	8,5%	15,1%
Servei Domèstic	59,7%	1,6%	12,8%
Comerç a l'engròs i al detall	14,3%	14,4%	12,7%
Indústries manufactureres	9,6%	19,8%	11,2%
Activitats administratives i serveis	23,6%	4,2%	6,8%
Transport i emmagatzematge	12,5%	6,0%	4,5%
Informació i comunicacions	19,6%	3,2%	4,1%
Agricultura, ramaderia i pesca	31,7%	1,5%	3,7%
Sanitat i Serveis Socials	8,0%	7,3%	3,4%
Total	15,9%	100%	100%

Font : Elaboració pròpia a partir de les microdades de la EPA i el Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

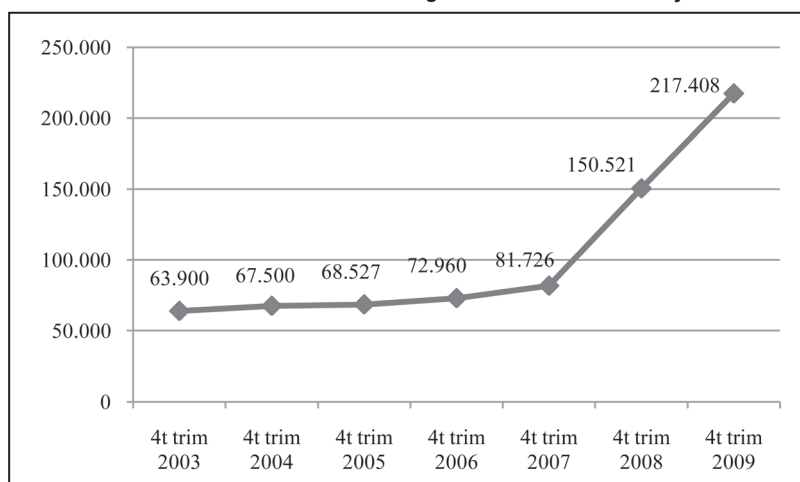
Al seu torn, la taula 4.7 compara els llocs de treball ocupats per estrangers amb els ocupats per espanyols, segons el grup professional i mostra en quins grups ocupacionals hi ha més concentració d'ocupats estrangers. Com podem veure, els estrangers estan proporcionalment menys presents en els grups de més qualificació, mentre que presenten un percentatge més de 4 vegades superior en el grup de treballadors no qualificats. També estan més ocupats com a treballadors dels serveis i com a treballadors agraris. La màxima concentració d'estrangers es dona en el grup de treballadors no qualificats i la més baixa en el grup de tècnics superiors. Els estrangers tenen un pes en els grups més qualificats molt inferior al que tenen en el total de l'ocupació.

Taula 4.7. Distribució dels ocupats per grups professionals segons nacionalitat i concentració d'estrangers per grups professionals. Catalunya, 4t trimestre 2009

10 grups professionals amb més ocupats estrangers (CNAE a dos dígit)	Percentatge d'estrangers en cada grup professional	Distribució d'ocupats per grups professionals segons nacionalitat	
		Espanyols	Estrangers
Directius	8,9%	9,8%	5,0%
Tècnics superiors	6,7%	15,9%	6,0%
Tècnics suport	7,8%	11,2%	5,0%
Empleats administratius	7,8%	16,1%	7,2%
Serveis de restauració i comerç	20,8%	14,7%	20,4%
Qualificats agraris i pesquers	27,0%	1,3%	2,6%
Qualificats indústria i construcció	16,9%	12,9%	13,9%
Operadors maquinària	12,1%	10,4%	7,5%
No qualificats	44,0%	7,7%	31,9%
Total	15,9%	100%	100%

Font : Elaboració pròpia a partir de les microdades de la EPA i el Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

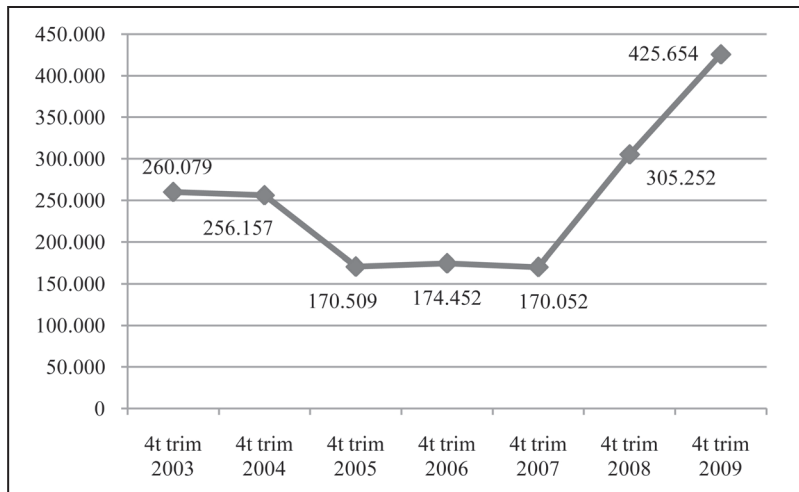
Pel que fa a la desocupació, al Gràfic 4.24 podem veure com la població aturada estrangera creix de manera moderada però sostinguda entre els anys 2003 i 2007, però el 2008, sota els primers efectes de la crisi econòmica, es produeix una espectacular pujada que dispara el nombre d'aturats. El 4t trimestre del 2008 hi ha 153.508 aturats més que el 4t trimestre del 2003, la qual cosa suposa un creixement del 135%. A finals del 2009 es consolida aquesta tendència amb un creixement del 30,8% sobre la ja de per si alta xifra d'aturats de l'any anterior.

Gràfic 4.24. Població estrangera aturada a Catalunya

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

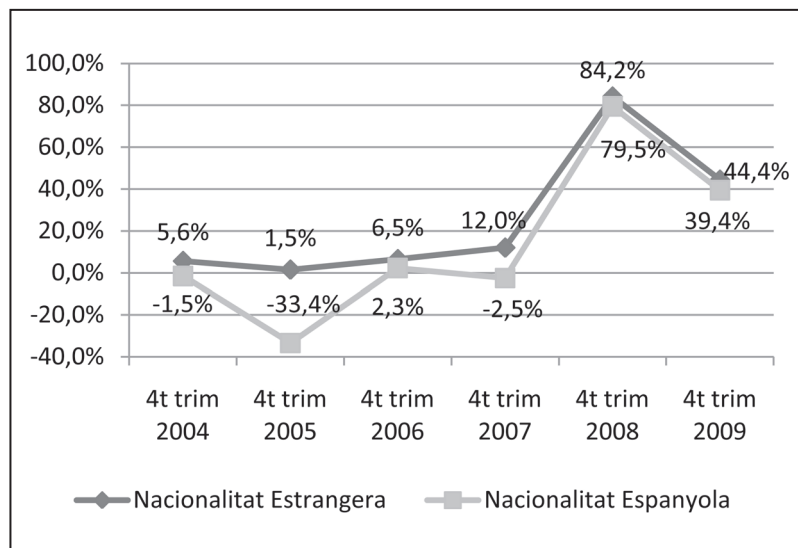
Per la seva banda la població de nacionalitat espanyola, que venia d'un període de disminució i contenció de les xifres d'aturats, a finals del 2008 també pateix els efectes de la crisi i presenta un gran increment del nombre d'aturats. Amb 305.252 aturats, se supera la xifra d'aturats de nacionalitat espanyola del 2003 (Gràfic 4.25). Durant el 2009 es consolida aquesta tendència.

Gràfic 4.25. Població aturada de nacionalitat espanyola a Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Finalment, en el Gràfic 4.26, es pot comparar la taxa de creixement de la població aturada estrangera amb la de la població aturada autòctona de Catalunya, durant el període del 2004 al 2009. Com es pot veure en el gràfic, hi ha diferències en la variació de les taxes d'ambdós col·lectius.

Gràfic 4.26. Taxa de creixement de la població aturada a Catalunya

Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

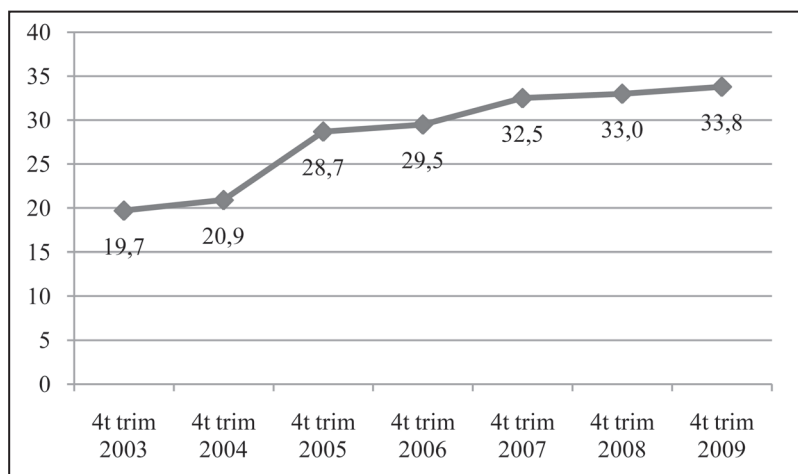
Entre el 2004 i el 2007 els estrangers aturats no deixen de créixer. Fins i tot en els moments en que els aturats de nacionalitat espanyola disminueixen de manera important com en el 4t trimestre del 2005, els aturats estrangers continuen augmentant, encara que menys que en altres anys. En el 2008, en el context d'una conjuntura de desacceleració econòmica i d'una pèrdua d'ocupació molt important, tots dos grups es veuen afectats de manera força similar i experimenten un fort creixement de les xifres d'aturats. El 2009 es consolida aquesta tendència de manera que entre el 2008 i el 2009 l'evolució és similar. És a dir, en els moments de crisi important d'ocupació, tots dos col·lectius es veuen afectats de forma similar, mentre que en els moments de creixement de l'ocupació, els estrangers es beneficien menys d'aquesta bonança.

Per valorar en tota la seva complexitat aquestes dades cal tenir present que l'evolució dels aturats (actius que volen treballar i no poden), depèn de l'evolució de la població activa (població que vol treballar) i aquesta, al seu torn, depèn de l'evolució de la població potencialment activa (població de 16 i més anys). En aquest sentit cal tenir en compte que, en el cas dels estrangers, la població potencialment activa ha estat augmentant cada any a un ritme molt superior a la dels autòctons, els quals només augmenten en població potencialment activa per creixement natural (població que compleix 16 anys). A més, la nova població potencialment activa estrangera arriba a Catalunya amb un projecte d'emigració centrat en el treball, de manera que molt majoritàriament es converteix immediatament en població activa, tal com demostren les xifres d'actius estrangers que no han parat de créixer fins al 2008. Si la demanda de mà d'obra no pot absorbir aquest augment d'oferta

de treball, aquest increment continu d'actius fa augmentar el nombre d'aturats, perquè l'oferta és superior a la demanda, de tal manera que fins i tot en moments de creació neta d'ocupació i d'augment dels ocupats estrangers, la situació global de la població estrangera pot empitjorar.

Com a conseqüència d'això, en els darrers 5 anys, ha augmentat el pes de la població aturada estrangera a Catalunya de forma significativa. Com veiem al Gràfic 4.27. La tendència ha estat d'increment sostingut, amb un període d'acceleració entre el 2004 i el 2005. El 2009 els aturats estrangers representen ja el 33,8% del total dels aturats, mentre que com veiem a la pàgina només representen el 19,0% de la població activa. En el total del període el creixement del pes dels aturats estrangers és de 14,1 punts percentuals.

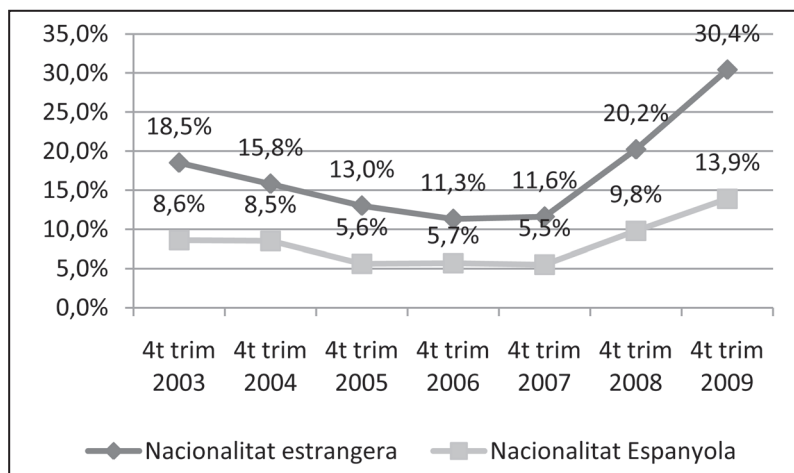
Gràfic 4.27. Percentatge de població aturada estrangera sobre el total a Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Pel que fa a l'evolució de la taxa d'atur a Catalunya durant el període 2003-2009, com veiem en el Gràfic 4.28, en el cas dels aturats de nacionalitat espanyola, la tendència és d'estancament durant tres anys, fins que el 4t trimestre del 2008 canvia i es produeix un important augment, que es consolida el 2009 quan la taxa és dues vegades i mitja més alta que la del mateix període del 2007. En el cas dels aturats estrangers, es dona un descens fins el 2006, però en el 2007 es produeix un lleuger repunt de la taxa, que el 4t trimestre del 2008 es converteix en un augment de 8,6 punts, arribant a una taxa d'atur del 20,2%. El 2009 continua aquest increment de la taxa d'atur dels estrangers i amb un 30,4% supera en més de 16 punts la taxa d'atur dels autòctons, i això en un període en què els actius es redueixen.

Gràfic 4.28. Evolució de la taxa d'atur. Catalunya 2003-2009

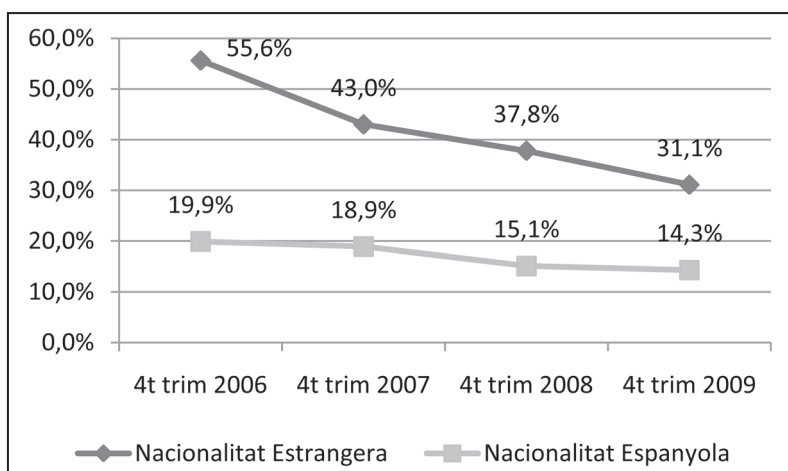


Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Finalitzem aquesta descripció de la situació dels treballadors estrangers a Catalunya amb una de les dades disponibles que ens donen més informació sintètica sobre la qualitat de la seva ocupació: la seva taxa de temporalitat.

El Gràfic 4.29 ens mostra la molt alta temporalitat dels treballadors estrangers. A finals del 2005, més de la meitat dels treballadors estrangers tenien contractes temporals. La temporalitat comença reduir-se a partir del 2007 i aquesta tendència es manté fins a finals del 2009. Tot i així encara se situa gairebé 17 punts per sobre de la temporalitat dels assalariats de nacionalitat espanyola.

Gràfic 4.29. Evolució de les taxes de temporalitat segons nacionalitat a Catalunya

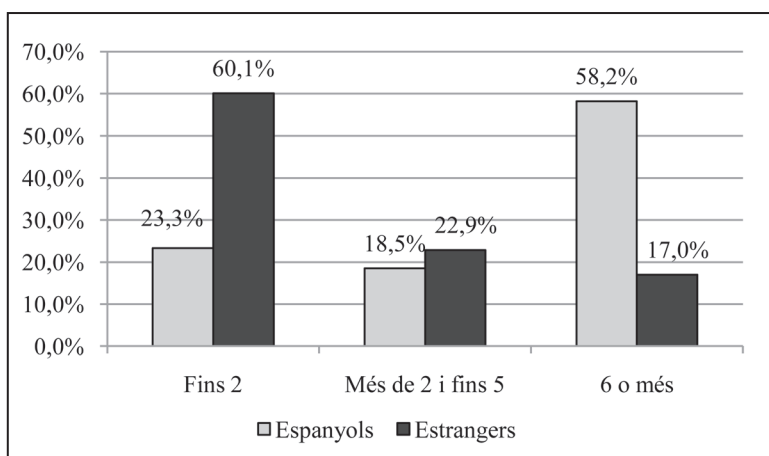


Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Algunes característiques de les ocupacions i els llocs de treball dels treballadors immigrants

També disposem d'algunes dades comparatives de l'ocupació dels autòctons, respecte dels immigrants que ens proporciona l'ECVT 2009. Així s'observa que l'antiguitat en l'empresa entre els immigrants, sobretot comparant amb els autòctons, és molt reduïda. També es pot contemplar la gran diferència entre la població assalariada autòctona i estrangera pel que fa a la percepció d'ajuts per part de l'empresa; diferència que es fa molt notòria en el cas de la formació als treballadors, l'ajut a l'ensenyament dels fills, els plans de pensió o les despeses en salut. Però fins i tot en despeses que afecten a un petit percentatge d'autòctons, la distància duplica o triplica el nombre de beneficiaris immigrants.

Gràfic 4.30. Anys de permanència en l'empresa actual



Font : Elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2009.

Taula 4.8. Ajuts que proporciona l'empresa i assalariats beneficiats. Catalunya 2009 (%)

	Espanyols	Immigrants	Diferència
Adquisició habitatge	6,4	1,9	4,5
Plans de pensions o complements	19,6	4,3	15,3
Formació	35,0	14,9	20,1
Menjador	29,0	18,1	10,9
Transport	20,6	15,7	4,9
Despeses en salut	19,5	7,0	12,5
Ajuts ensenyament fills	18,8	4,4	14,4
Escola bressol	11,2	2,0	9,2
Ofertes d'oci	12,5	3,5	9,0
Altres serveis socials	2,3	0,0	2,3

Font : Elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2009.

Uns altres indicadors que es poden extreure de l'enquesta de qualitat de vida en el treball, és el grau de satisfacció amb diferents característiques del mateix. En algunes d'elles no hi ha grans variacions entre autòctons i immigrants pel que fa a la mitjana de satisfacció amb les seves ocupacions, per exemple en la valoració global del treball i l'activitat desenvolupada, o en relació al salari i la flexibilitat d'horaris. En canvi, la satisfacció dels treballadors d'origen estranger és per terme mig més d'un punt inferior als espanyols en el cas de l'estabilitat (contractual); així mateix és mig punt inferior, des del punt de vista dels immigrants, la satisfacció amb la formació i els ajuts socials rebuts des de l'empresa, les possibilitats de promoció o la participació en decisions. I només hi ha tres aspectes on la mitjana de satisfacció dels immigrants supera una mica la dels autòctons; es tracta de la valoració sobre els seus superiors, sobre l'organització del treball i sobre la salut i seguretat.

Taula 4.9. Grau de satisfacció amb diferents característiques del treball. Catalunya 2009
(Mitjanes de satisfacció)

	Espanyols	Immigrants	Diferència
Satisfacció en el treball actual	7,47	7,54	-0,07
Satisfacció amb salari	6,04	6,02	0,02
Satisfacció amb jornada	7,29	7,11	0,17
Satisfacció amb flexibilitat d'horaris	6,38	6,32	0,06
Satisfacció amb temps de descans	6,71	6,59	0,12
Satisfacció amb vacances i permisos	7,72	7,18	0,55
Satisfacció amb estabilitat	7,74	6,59	1,15
Satisfacció amb activitat desenvolupada	7,76	7,71	0,05
Satisfacció amb salut i seguretat	7,50	7,64	-0,14
Satisfacció amb formació de l'empresa	6,49	5,80	0,68
Satisfacció amb ajuts socials d'empresa	3,08	2,53	0,55
Satisfacció amb organització del treball	7,20	7,40	-0,20
Satisfacció amb nivell de participació en decisions	6,87	6,29	0,58
Satisfacció amb possibilitat de promoció	5,35	4,87	0,48
Satisfacció amb valoració dels seus superiors	7,15	7,51	-0,36
Satisfacció amb desenvolupament personal	7,57	7,34	0,23
Satisfacció amb nivell de motivació	7,23	7,02	0,21

Font : Elaboració pròpia a partir de les dades de l'ECVT 2009.

Fins aquí hem vist la situació general de la població estrangera en el mercat de treball de Catalunya i la seva recent evolució. Seguidament mirarem d'analitzar quina és, en aquest context, la presència de treballadors estrangers a Comissions Obreres de Catalunya i quines són les seves principals característiques.

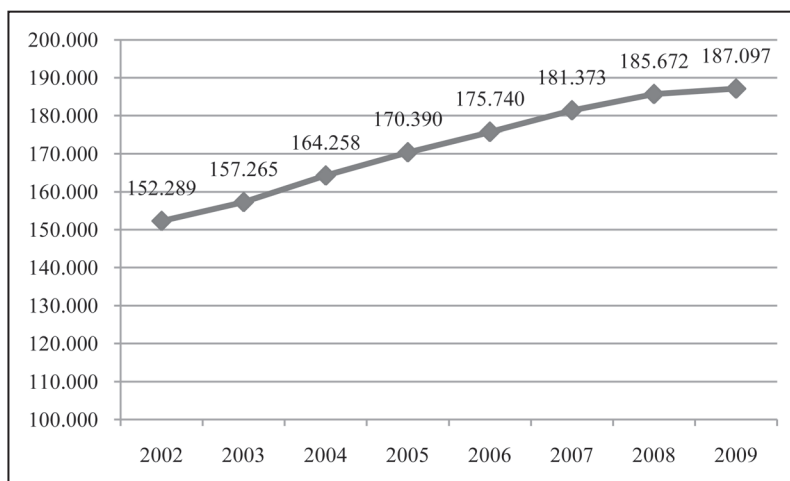
4.2. La dimensió de l'afiliació d'estrangers al sindicat

4.2.1. L'evolució i la dinàmica de conjunt

En els darrers anys CCOO ha viscut un període d'augment continuat de la presència de treballadors estrangers en la seva afiliació, que ha coincidit amb l'increment de la presència de població estrangera i, més concretament, de treballadors i treballadores estrangers, en la societat i en el mercat de treball de Catalunya. Seguidament tractarem de mostrar la dimensió d'aquesta presència, així com la implantació del sindicat, en termes generals, en aquest col·lectiu; i com hi poden estar afectant els canvis de context que hem descrit en l'apartat anterior.

L'increment de l'afiliació a Comissions Obreres de Catalunya¹⁵ ha estat constant des de finals dels anys 90 del segle passat. El següent gràfic ens mostra els darrers 8 anys d'aquest creixement continuat fins a arribar als 187.097 afiliats a desembre del 2009.

**Gràfic 4.31. Evolució del nombre d'afiliats a CC.OO. de Catalunya.
(31 de desembre de cada any)**

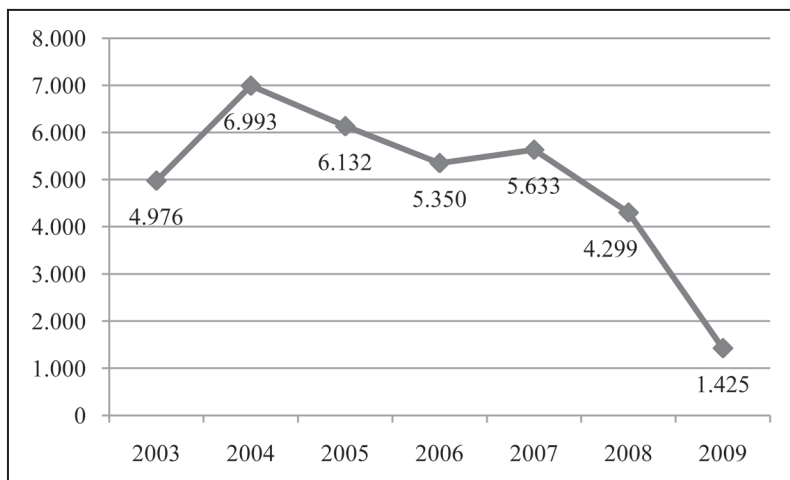


Font: Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Entre el 2003 i el 2009 però, el creixement, després d'arribar a un màxim en el 2004, ha seguit una tendència a la reducció, amb una lleugera interrupció en el 2007. El 2009 presenta el creixement més baix de tot el període i coincideix amb una caiguda molt important de l'ocupació, que s'inicia a finals del 2008 i continua durant el 2009.

¹⁵ Quan parlem d'afiliats, ens referim sempre a cotitzants, és a dir, a afiliats que estan al dia del pagament de la quota d'afiliació.

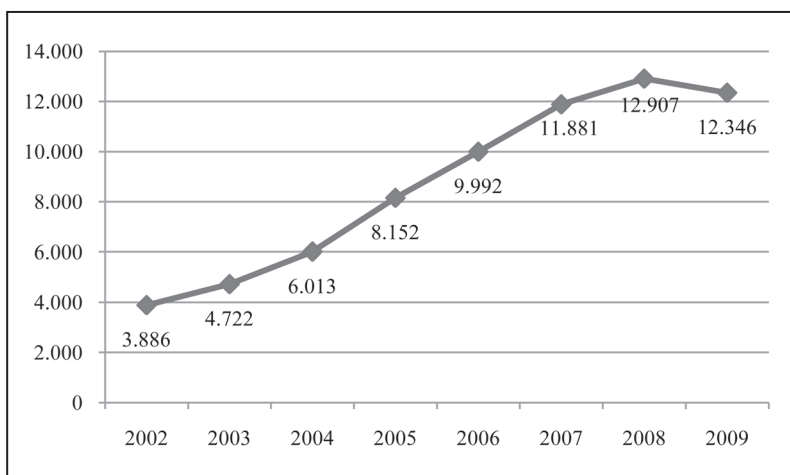
**Gràfic 4.32. Variació interanual de l'afiliació a CCOO de Catalunya
(31 de desembre de cada any)**



Font: Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

En aquest context d'evolució dels inscrits al sindicat en general, l'afiliació estrangera hi té un paper important. El 31 de desembre del 2009 hi havia 12.346 afiliats estrangers a CC.OO. de Catalunya, 8.460 més dels que hi havia en el 2002. Això significa un augment del 217,7% en 7 anys.

**Gràfic 4.33. Evolució del nombre d'afiliats estrangers a CCOO de Catalunya.
(31 de desembre de cada any)**

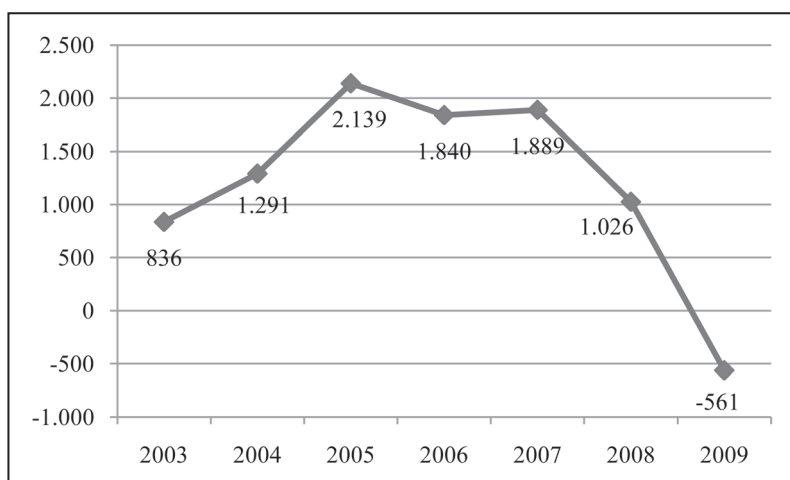


Font: Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Tal com ens mostra el Gràfic 4.34, aquest creixement no segueix però un ritme sostingut durant tot el període. El 2005 es produeix el moment àlgid d'aquest creixement, que coincideix amb el període en què es realitza el procés extraordinari de regularització d'estrangers. Hem de recordar que, tal com ja hem vist a la primera part del capítol, l'any 2005 és també el de major creixement d'afiliats estrangers a la Seguretat Social.

A partir del 2008, la incorporació d'afiliats estrangers comença a reduir-se i a finals del 2009 es produeix una important pèrdua d'afiliació estrangera.

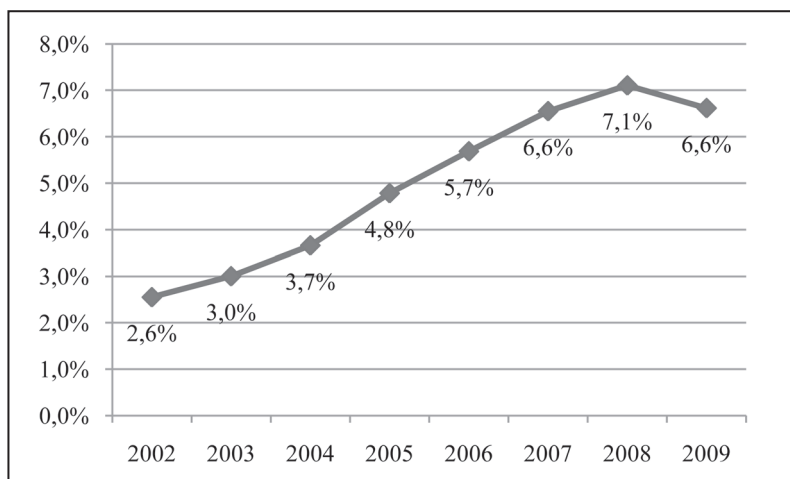
Gràfic 4.34. Variació interanual de l'afiliació estrangera a CCOO de Catalunya (31 de desembre de cada any)



Font: Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

D'altra banda, en el període del 2003 al 2008, l'augment d'afiliats estrangers ha estat proporcionalment molt superior al d'afiliats de nacionalitat espanyola (un 16,2% de creixement acumulat). És per aquest motiu que el pes de l'afiliació estrangera a CCOO de Catalunya gairebé s'ha triplicat al llarg del període, passant de representar un 2,6% de l'afiliació a representar un 7,1% a finals del 2008. El 2009 però, com a conseqüència de la combinació entre pèrdua d'afiliació estrangera i augment discret d'afiliació de nacionalitat espanyola, el pes dels estrangers es redueix per primer cop, tal com ens mostra el Gràfic 4.35.

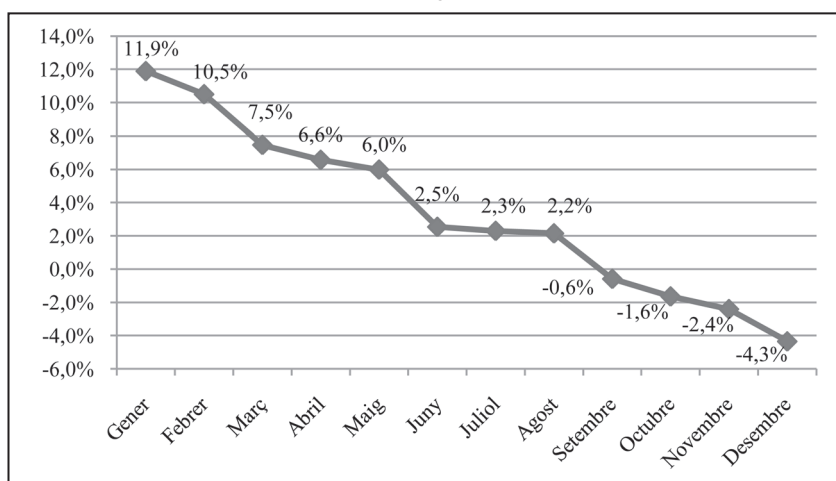
Gràfic 4.35. Evolució del percentatge d'afiliats estrangers sobre el total d'afiliats A CCOO de Catalunya (31 de desembre de cada any)



Font: Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Aquest canvi de tendència s'inicia el mes de setembre del 2009, moment en què la variació interanual comença a ser negativa. El Gràfic 4.36 ens mostra l'evolució de la variació interanual per mesos de l'afiliació estrangera durant l'any 2009. S'hi observa una tendència a la reducció del creixement interanual, fins que aquest creixement passa a ser negatiu a partir del mes de setembre, augmentant mes a mes la pèrdua interanual d'efectius fins al -4,3% del mes de desembre.

Gràfic 4.36. Taxa de Variació interanual per mesos de l'afiliació estrangera a CCOO de Catalunya durant el 2009

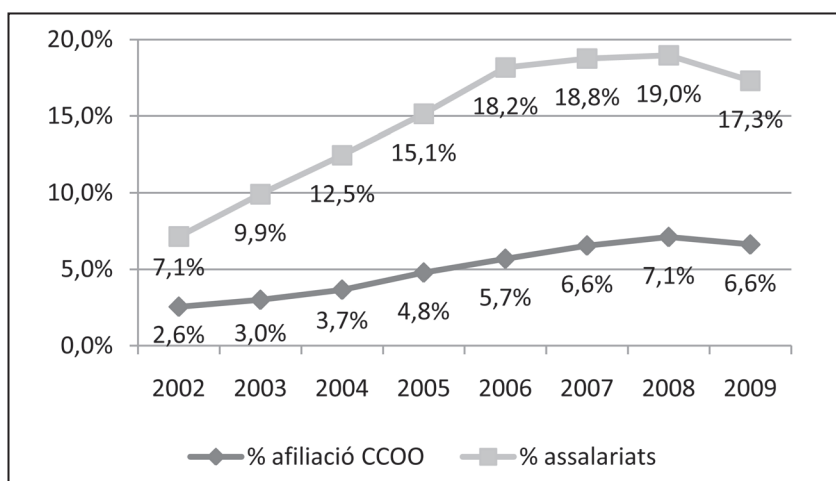


Font: Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Per obtenir però una fotografia completa de la dimensió de la relació entre l'organització i el fenomen migratori, ens sembla necessari incorporar el concepte d'implantació sindical. És a dir, la importància dels treballadors estrangers en la composició del sindicat i el seu futur creixement és clara, però, és la que podria ser? Per tant, la relació estrangers/sindicat es correspon amb la relació de l'organització vers els estrangers?. Quina és la presència del sindicat en el col·lectiu de treballadors i treballadores estrangers?.

El Gràfic 4.37 compara l'evolució del pes dels assalariats estrangers en el total dels assalariats, amb l'evolució del pes dels estrangers en l'afiliació a Comissions Obreres de Catalunya, al llarg del període 2002 a 2009.

Gràfic 4.37. Comparativa del pes dels estrangers en el total dels assalariats i en el total de l'afiliació a CCOO. Catalunya, finals de cada any

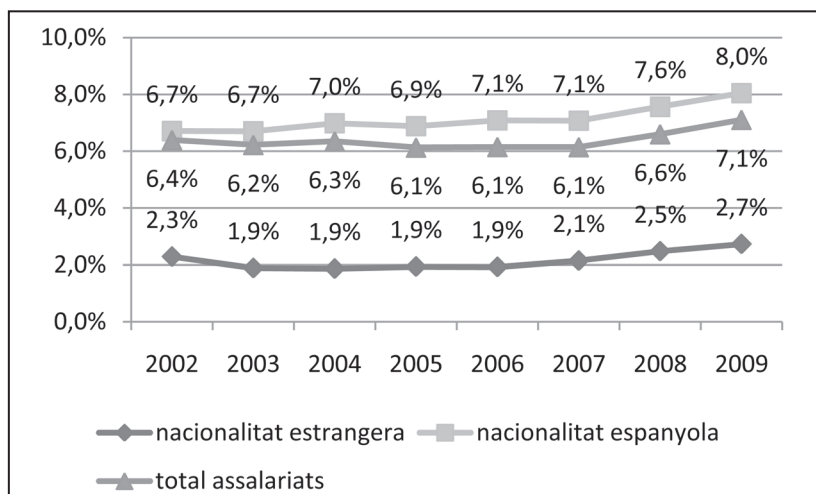


Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya i de l'explotació directa de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Hi podem veure que els treballadors estrangers estan comparativament subrepresentats en el sindicat i que la diferència augmenta al llarg del període fins al 2006, moment de màxima diferència, quan aquesta és de 12,5 punts percentuals. El 2009 la distància es redueix.

Al seu torn el Gràfic 4.38 compara el pes del sindicat en el total dels assalariats i en els assalariats de nacionalitat espanyola, amb aquest pes en els assalariats de nacionalitat estrangera.

**Gràfic 4.38. Percentatge d'assalariats afiliats a CCOO de Catalunya segons nacionalitat.
(31 de desembre de cada any)**



Font: Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Com podem observar, a finals del 2009 el sindicat té comparativament tres vegades més pes en els assalariats de nacionalitat espanyola que en els de nacionalitat estrangera, i aquesta diferència ha estat força similar al llarg de tot el període, sense que sembli que la tendència hagi de canviar. Des d'aquest punt de vista, sembla que es reforça la idea que, malgrat que els treballadors i treballadores estrangers augmenten la seva presència en el sindicat, aquesta és menor de la que podria ser, i que la implantació del sindicat en aquest col·lectiu, té encara un llarg camí per recórrer.

Aquesta comparativament menor implantació del sindicat, en el col·lectiu de treballadors estrangers, és imputable a la organització? O al propi col·lectiu?. Atès que no disposem d'estudis o estadístiques oficials que ofereixin dades d'afiliació i d'implantació dels diferents sindicats, es fa difícil fer comparacions entre organitzacions sindicals, que ens permetin valorar si el cas de CCOO és diferent del de la resta de sindicats. Sí que comptem però amb una informació que pot aportar alguna llum en aquest tema: la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT) que fa anualment el *Ministerio de Trabajo e Inmigración* des de l'any 2002.

Segons la ECVT del 2008, en el total d'Espanya, només el 8,1% de la població assalariada immigrant està afiliada a un sindicat, en contrast amb el 17,6% de taxa d'afiliació de la població assalariada nascuda a Espanya. La mateixa mostra permet apuntar algunes explicacions en aquesta diferència en quan a afiliació sindical, com són, la major inestabilitat contractual que afecta a la població immigrada, el fet de concentrar-se més en centres de treball de menors dimensions, o la menor antiguitat a l'empresa, tots ells factors que les

anàlisis sobre afiliació ressalten com a influents en aquesta decisió. De fet, mentre un 37,3% dels nascuts a Espanya afirma que té un total desconeixement de l'activitat sindical a la seva empresa, fins a un 63,9% dels immigrants dóna la mateixa resposta. També un desig més estès de canviar de feina per millorar les condicions d'ocupació podria ser causant d'una menor propensió a l'afiliació sindical, indicant una major preferència per l'opció sortida que per la veu, utilitzant els termes de Hirschman (1977), com a via per aconseguir unes millores laborals desitjades o, simplement, conservar una feina. De fet, així és quan el 12,9% dels immigrants afiliats diu que busca una altra feina, i ho manifesta un 23,2% dels que no estan afiliats.

Aquestes dades ens fan pensar que la menor implantació de CCOO en el col·lectiu d'immigrants, seria més imputable a una menor tendència a l'afiliació a sindicats d'aquestes treballadors, per les diferents causes citades, que al comportament organitzatiu del propi sindicat.

Com podem contemplar a la Taula només un 24% dels immigrants assenyalen que tenen algun tipus de representació per tal de negociar amb l'empresa i només el 16,7% sap i afirma que està afectat per un conveni col·lectiu. Aproximadament, aquestes xifres representen una tercera part de les possibilitats d'accés dels autòctons en relació a la negociació col·lectiva.

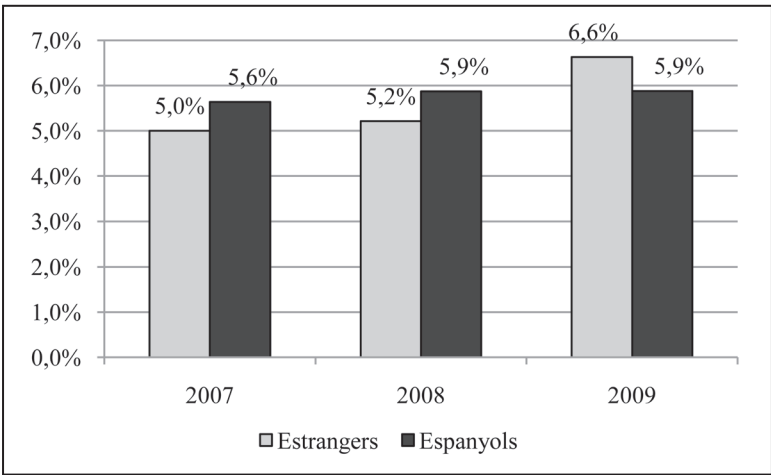
Taula 4.10. Possibilitats d'accés a la negociació col·lectiva dels assalariats, Catalunya, 2009

	A l'empresa hi ha estructura que facilita la negociació col·lectiva		Està afectat per un conveni col·lectiu d'empresa o sector	
	Immigrants	Autòctons	Immigrants	Autòctons
Sí	24,2%	60,0%	16,7%	45,0%
No	53,0%	33,8%	51,6%	45,0%
No ho sap	22,8%	6,2%	31,7%	10,0%
Total	100%	100%	100%	100%
V de Cramer	0,307**		0,284**	

Font: elaboració pròpia amb dades de la ECVT 2009.

El grau de satisfacció amb el conveni col·lectiu és lleugerament inferior al dels espanyols, excepte l'any 2009 període en què els immigrants col·loquen molt alt el llistó, en comparació als autòctons. Els aspectes del conveni col·lectiu que millor valoren els immigrants són, per aquest ordre, el règim de vacances, les qüestions referents a salut i seguretat i la regulació de la jornada de treball, puntuats els dos primers a l'entorn del 7,5, bastant per sobre de com ho fan els autòctons. En canvi, els dos aspectes menys valorats són la promoció de la igualtat, probablement per no sentir-se prou protegits al respecte, i la formació professional, de la que la majoria en queda exclosa en les polítiques empresarials, com així mostren els resultats de la mateixa ECVT.

Gràfic 4.39. Grau de satisfacció amb el conveni col·lectiu o estatut de regulació. Catalunya
(Mitjana de satisfacció; 0=cap satisfacció; 10=molt alta satisfacció)



Font: elaboració pròpia amb dades de la ECVT 2009.

Si comparem la valoració de la negociació col·lectiva amb la valoració d'un dels actors i protagonistes de la mateixa, els sindicats, s'observa un fet paradoxal (vàlid tant pels immigrants, com pels autòctons). S'aproven els resultats —els convenis— però, o bé es desconeix, o bé es valora molt poc l'acció dels sindicats. El desconeixement de l'acció sindical per part dels immigrants té una certa lògica, car molts d'ells treballen en empreses no sindicalitzades i, com hem vist, en les quals ni tan sols arriba el conveni. Així, en una valoració de 0 (nul·l/a) a 10 (molt/a), el grau de coneixement del sindicat per part dels immigrants no arriba a 2, i la valoració dels beneficis laborals aconseguits per part del sindicat a l'empresa també obté un suspès, amb un 3,7 de valoració. I, evidentment, el fet que els sindicats produeixin bàsicament béns públics, fa que la valoració dels beneficis d'estar afiliat siguin molt baixos, un 2,85 entre els immigrants.

Taula 4.11. Coneixement i valoració de l'activitat sindical a l'empresa. Catalunya 2009
(Mitjana de valoració; 0=nul·la; 10=molta)

	Immigrants	Autòctons
Grau de coneixement de l'activitat sindical	1,59	3,43
Valoració de la representació i defensa dels seus interessos per part dels sindicats	4,20	4,86
Valoració dels beneficis laborals obtinguts pels sindicats a la seva empresa	3,71	3,79
Valoració dels beneficis laborals que s'obtenen si s'està afiliat	2,85	3,32

Font: Elaboració pròpia amb dades de la ECVT 2009.

4.2.2. Els perfils de l'afiliació estrangera a CCOO de Catalunya

En aquest apartat tractarem de conèixer quines són les característiques específiques dels treballadors estrangers que s'afilien a Comissions Obreres i fins a quin punt el seu és un perfil específic.

Amb aquest objectiu compararem primer el perfil sociodemogràfic d'aquests afiliats al sindicat, amb el perfil del total dels assalariats estrangers a Catalunya. Per fer-ho utilitzarem com a fonts de dades, d'una banda, el registre d'afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya a 31 de desembre de 2009, i de l'altra, les dades de la *Encuesta de Población Activa* de l'INE del 4t trimestre del 2009.

Seguidament compararem el perfil sociodemogràfic i sindical d'aquests afiliats al sindicat, amb el dels afiliats de nacionalitat espanyola, per tal de conèixer possibles diferències, a partir de les quals sigui possible esperar, un comportament afiliatiu i unes relacions amb la organització, específiques i diferenciades.

Comparació entre els estrangers afiliats al sindicat i el total dels assalariats estrangers

La primera variable que creiem clau per comparar els afiliats estrangers amb la resta d'assalariats estrangers és el país d'origen. D'entrada cal precisar que la font només ofereix el país d'origen pel 73,7% dels afiliats estrangers, és a dir, en un 26,3% dels afiliats estrangers no podem saber quin és el seu país d'origen. Malgrat tot, creiem que les dades són útils per a fer-nos-en una idea aproximada.

Entrant en l'anàlisi de l'origen dels afiliats, la taula 4.12 compara quins són els 10 col·lectius d'estrangers amb més afiliats a CCOO, per país d'origen i per ordre de més a menys efectius, amb les 10 nacionalitats amb més representants entre els assalariats estrangers a Catalunya.

Taula 4.12. Els 10 països d'origen amb més estrangers a Catalunya a finals del 2009

Número d'ordre	Afiliats a CCOO (31- 12- 2009)	Assalariats EPA (4t trimestre 2010)
1	Marroc	Marroc
2	Equador	Equador
3	Perú	Romania
4	Colòmbia	Bolívia
5	Romania	Colòmbia
6	Bolívia	Perú
7	Senegal	Argentina
8	Argentina	República Dominicana
9	Mali	Itàlia
10	Uruguai	Filipines

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya i de l'explotació directa de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Hi podem observar que Romania i Bolívia ocupen una posició més endarrerida entre els afiliats al sindicat que entre el total dels assalariats i que en el cas dels ciutadans del Perú es dona la situació contrària. Allò que crida més l'atenció però és la presència, entre els 10 primers col·lectius d'estrangers afiliats, dels originaris del Senegal i de Mali que en les dades d'assalariats apareixen molt lluny d'aquestes posicions. Així doncs la importància de la presència d'afiliats d'origen africà i subsaharià concretament, és clarament superior a la seva presència en el total dels assalariats.

A la taula 4.13 es compara el diferent pes que tenen els principals col·lectius en el total dels estrangers afiliats a CCOO, amb el que tenen en el total dels assalariats. El primer que podem destacar és la sobrerrepresentació dels marroquins en el col·lectiu d'afiliats estrangers, que gairebé doblen el seu pes en el total dels assalariats. En segon lloc destaca la subrepresentació de romanesos i bolivians. En tercer lloc crida l'atenció el pes dels afiliats senegalesos que multipliquen per 8 el seu percentatge en el total dels assalariats. I finalment cal destacar el col·lectiu malià, que en les dades de la EPA no presenta una quantitat suficient d'efectius com per que sigui possible oferir una dada pròpia i queda inclòs en un grup de països africans amb molt poca presència a Catalunya, mentre que representa el 2,2% del total d'estrangers afiliats al sindicat.

**Taula 4.13. Comparació del percentatge d'afiliats estrangers i assalariats estrangers
Per país d'origen. Catalunya, finals del 2009**

	Afiliats a CCOO	Assalariats	Diferència en punts percentuals
Marroc	21,4%	12,4%	9,0
Equador	15,8%	11,5%	4,3
Perú	6,3%	5,7%	0,6
Colòmbia	5,9%	6,2%	-0,3
Argentina	4,5%	4,6%	-0,1
Romania	3,8%	8,8%	-5,0
Bolívia	3,4%	7,1%	-3,7
Senegal	3,3%	0,4%	2,9
Mali	2,2%	Sd*	Sd*
Uruguai	2,8%	1,8%	1,0

*La EPA no ofereix dades de Mali. Els originaris de Mali queden inclosos en un grup denominat "Otros países de África".

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya i de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Si agreguem aquest resultat agrupant-los per les grans zones d'origen, obtenim la Taula 4.14 en la qual es pot observar com el pes dels africans és 17 punts percentuals superior en l'afiliació estrangera a CCOO que en el total dels assalariats, mentre que la presència de llatinoamericans és inferior en el cas dels afiliats. També destaca la molt menor presència de ciutadans comunitaris en el sindicat, en relació al total dels assalariats.

**Taula 4.14. Comparació del percentatge d'afiliats estrangers i assalariats estrangers
per zones d'origen. Catalunya, finals del 2009**

	Afiliats a CCOO	Assalariats	Diferència en punts percentuals
Unió Europea	13,8%	22,5%	-8,7
Resta d'Europa	2,3%	2,3%	0,0
Amèrica Llatina	48,0%	53,1%	-5,1
Àsia	4,0%	6,9%	-2,9
Àfrica	31,6%	14,6%	17,0
Oceania i Amèrica del Nord	0,3%	0,6%	-0,3

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya i de l'explotació de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

En el cas de l'edat cal fer un aclariment previ, semblant al del cas del país d'origen. En el registre d'afiliats de la CONC no hi ha dades vàlides sobre la data de naixement del 3% dels afiliats de nacionalitat espanyola, en el cas dels nacionalitzats la manca de dades afecta a l'1,1% dels individus i en el cas dels estrangers afecta al 2,3%. Malgrat tot creiem que les dades són útils per a fer-nos una idea de l'estructura d'edats dels afiliats estrangers.

Analitzant les dades veiem que els estrangers afiliats a Comissions Obreres presenten un perfil de més edat que el del total dels assalariats estrangers. Mentre que en els dos trams d'edat més joves, el total dels assalariats presenta un percentatge superior d'efectius que el que presenten els afiliats al sindicat, en els trams de més edat la relació és la contrària. La seva mitjana d'edat és 3 punts superior a la del total dels estrangers assalariats.

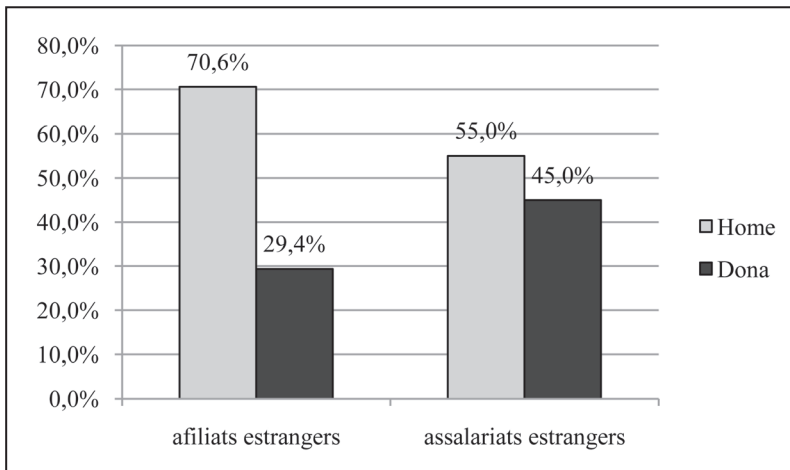
Taula 4.15. Comparació del percentatge d'afiliats estrangers i assalariats estrangers per edats. Catalunya, finals del 2009

	Estrangers Afiliats a CCOO (31 desembre 2009)	Assalariats Estrangers (4t trim 2009)	Diferència en punts percentuals
16 a 24 anys	3,8%	9,8%	-6,0
25 a 34 anys	33,2%	42,5%	-9,3
35 a 44 anys	37,5%	29,3%	8,2
45 a 54 anys	19,8%	14,4%	5,4
55 a 64 anys	5,4%	3,9%	1,5
65 i més anys	0,4%	0,1%	0,3
Total	100,0%	100,0%	
Mitjana d'edat	38,6	35,6	3,0

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya i de l'explotació de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Pel que fa al sexe, també hi observem una diferència notable. Tal com ens mostra el gràfic 4.40, els homes estrangers afiliats al sindicat superen en més de 41 punts a les dones, mentre que en el total dels assalariats la diferència és tan sols de 10 punts.

Gràfic 4.40. Comparació del percentatge d'afiliats estrangers i assalariats estrangers per sexes. Catalunya, finals del 2009



Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya i de l'explotació de les microdades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE.

Comparació entre els afiliats estrangers i els afiliats de nacionalitat espanyola

En el darrer punt d'aquest capítol acabem de veure que els afiliats estrangers a Comissions Obreres tenen algunes característiques diferents a la del total dels assalariats estrangers de Catalunya. Ara volem conèixer les similituds i diferències d'aquests afiliats respecte els afiliats de nacionalitat espanyola. D'altra banda, tot i que les dades disponibles en el Registre d'Afiliats de la CONC són limitades en aquest sentit, intentarem aproximar-nos al perfil de la seva relació amb l'organització des del punt de vista de la seva participació i l'ús que fan d'alguns serveis.

A l'hora de fer la comparació però hem considerat d'interès incloure-hi un tercer col·lectiu, el dels afiliats d'origen estranger que tenen nacionalitat espanyola. Es tracta de preguntar-se si aquests afiliats i afiliades tenen unes característiques diferents de les dels estrangers, i si canvia la seva relació amb l'organització pel fet d'haver obtingut la nacionalitat espanyola. Tal com podem veure a la Taula 4.16, el pes dels afiliats nacionalitzats és només de l'1,5%, però tot i així hem considerat d'interès conèixer les seves característiques i poder-los comparar amb els altres dos grups, doncs aquesta informació pot ser d'utilitat per preparar i tractar el material qualitatiu recollit.

Taula 4.16. Afiliats a CCOO de Catalunya segons origen a 31 desembre 2009

	Afiliats	Percentatge
Estrangers	12.436	6,6%
Nacionalitzats	2.877	1,5%
Espanyols	171.784	91,8%
Total	187.097	100,0%

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

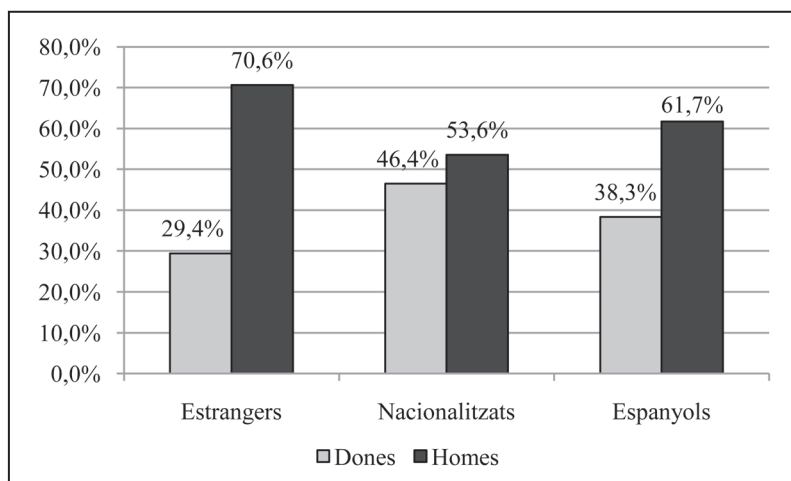
El primer tret sociodemogràfic que comparem és l'edat. A la Taula 4.17 podem observar que en els grups de la franja de 16 a 44 anys, els afiliats estrangers presenten uns percentatges molt per sobre dels altres dos col·lectius i també de la mitjana de l'afiliació, mentre que en els grups de més edat els seus percentatges són força inferiors a la mitjana. El col·lectiu de nacionalitzats se situen a mig camí, presentant percentatges més propers als dels espanyols d'origen en els grups més joves, fins i tot per sota de la mitjana, pràcticament igual al dels estrangers en la franja de 35 a 44 anys, i superiors en els grups de més edat tot i que per sota dels afiliats d'origen espanyol. La mitjana d'edat de cada col·lectiu indica clarament que els nacionalitzats estan més propers a la mitjana i als d'origen espanyol i que els estrangers són més joves que la resta.

Taula 4.17. Distribució dels afiliats a CCOO de Catalunya per edat, segons nacionalitat. 31 desembre 2009

	Estrangers	Nacionalitzats	Espanyols	Total
16 a 24 anys	3,8%	1,7%	1,7%	1,8
25 a 34 anys	33,2%	15,0%	18,3%	19,2
35 a 44 anys	37,5%	37,0%	28,7%	29,4
45 a 54 anys	19,7%	32,3%	30,8%	30,1
55 a 64 anys	5,4%	12,7%	18,5%	17,5
65 i més anys	0,5%	1,2%	2,1%	2,0
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0
Mitjana d'edat	38,6	43,8	44,9	44,4

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Al seu torn el Gràfic 4.41 ens mostra la distribució per sexes de cadascun dels tres col·lectius. Tal com ja vèiem en el Gràfic 4.40, els afiliats de nacionalitat estrangera són un col·lectiu molt masculinitzat, molt més que els afiliats d'origen espanyol, mentre que el col·lectiu d'afiliats nacionalitzats presenta molt poca diferència per sexes i el percentatge de dones és el més alt dels tres col·lectius amb diferència.

Gràfic 4.41. Afiliats a CCOO de Catalunya per sexes, segons nacionalitat. 31 desembre 2009

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

La Taula 4.18 ens mostra la distribució de cada col·lectiu en les diverses federacions sindicals de manera que podem veure en quines federacions hi ha més afiliats de cada col·lectiu.

Taula 4.18. Distribució percentual de cada nacionalitat per federació sindical.

Afiliats a CCOO de Catalunya, 31 desembre 2009

	Estrangers	Nacionalitzats	Espanyols	% Total Sector
Acció Jove	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Activitats Diverses	13,4%	14,0%	6,1%	6,7%
Agroalimentària	9,7%	3,7%	3,6%	4,0%
Serveis Financers i Administratius	5,0%	2,3%	14,7%	13,9%
Construcció i Fusta	24,0%	12,4%	5,1%	6,5%
Ensenyament	2,0%	6,3%	7,0%	6,6%
Comerç, Hosteleria i Turisme	19,8%	19,4%	7,7%	8,7%
Tèxtil i Químiques	4,0%	7,6%	10,0%	9,6%
Serveis a la Ciutadania*	9,1%	15,2%	20,9%	20,0%
Indústria (minerometal·lúrgica)	9,9%	9,2%	17,5%	16,9%
Pensionistes i Jubilats	0,2%	0,8%	2,4%	2,3%
Sanitat	2,9%	8,9%	4,7%	4,6%
% Total	100%	100%	100%	100%

*Administració Pública i Transports.

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Hi observem que, tant el col·lectiu d'estrangers com el de nacionalitzats, presenten uns percentatges similars, que doblen la mitjana, en les federacions d'Activitats Diverses i Comerç i Hostaleria. També tenen més afiliats a la construcció que els d'origen espanyol, tot i que els estrangers en tenen el doble que els nacionalitzats. Aquestes dades difereixen de les dades que ofereix l'Enquesta de Població Activa per el 4t trimestre del 2009, la crisi de la construcció s'ha fet notar en el pes dels ocupats estrangers en la construcció i el percentatge que representen respecte el total d'ocupats és ara del 15,1% mentre que el mateix trimestre de l'any anterior representaven el 19,6%. Entre aquest 15,1% i el 24% que representen els afiliats estrangers a la Federació de la Construcció respecte el total d'estrangers, hi ha gairebé 9 punts de diferència

En el cas de l'hostaleria ha passat just el contrari i a finals del 2009 els estrangers que s'hi ocupen representen el 15,4% del total d'estrangers ocupats, 2 punts percentuals més que en el mateix període de l'any anterior. El percentatge d'estrangers afiliats a la Federació de Comerç i Hostaleria del sindicat representa el 19,8%, 4,4 punts percentuals més del que representen els ocupats estrangers a l'hostaleria.

Destaquen algunes qüestions pel que fa a la distribució sectorial. Per exemple, l'alt percentatge de nacionalitzats afiliats a la Federació de Sanitat, també que, mentre a la Federació de Construcció i Fusta els nacionalitzats presenten un percentatge alt tot i que clarament inferior al dels estrangers, en el cas de la Federació de Comerç i Hostaleria, el seu percentatge és gairebé idèntic al dels estrangers.

La Taula 4.19 serveix per complementar les dades anteriors. Hi podem observar que les federacions amb un pes més important d'estrangers són Construcció, Agroalimentària, Comerç i Hostaleria i Activitats Diverses, per aquest ordre. Es tracta pràcticament de les mateixes federacions que destacàvem anteriorment per ser aquelles en què el col·lectiu d'afiliats estrangers hi tenia un percentatge més alt d'efectius. En canvi, la Federació Agroalimentària que no era de les més destacades en el pes que tenia en els estrangers afiliats, és la segona amb un percentatge més alt d'afiliats estrangers en el total de la seva afiliació. És a dir, només un 9,7% dels afiliats estrangers ho està a la Federació Agroalimentària, mentre que aquests representen un 16,2% en el si de la federació.

**Taula 4.19. Distribució percentual per nacionalitat a cada federació sindical.
Afiliats a CCOO de Catalunya, 31 desembre 2009**

	Estrangers	Nacionalitzats	Espanyols	% Total
Acció Jove	3,4%	0,8%	95,8%	100%
Activitats Diverses	13,2%	3,2%	83,6%	100%
Agroalimentària	16,2%	1,4%	82,4%	100%
Serveis Financers i Administratius	2,4%	0,3%	97,4%	100%
Construcció i Fusta	24,7%	2,9%	72,4%	100%
Ensenyament	2,0%	1,5%	96,6%	100%
Comerç i Hostaleria	15,1%	3,4%	81,4%	100%
Tèxtil i Químiques	2,7%	1,2%	96,0%	100%
Serveis a la Ciutadania*	3,0%	1,2%	95,8%	100%
Indústria (minerometal·lúrgica)	3,9%	0,8%	95,3%	100%
Pensionistes i Jubilats	0,6%	0,6%	98,8%	100%
Sanitat	4,2%	3,0%	92,9%	100%
% Total nacionalitat	6,6%	1,5%	91,8%	100%

*Administració Pública i Transports.

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Pel que fa a la distribució territorial dels afiliats, la Taula 4.20 mostra que el percentatge més alt d'afiliats estrangers, i també de nacionalitzats, es troba al Barcelonès, si bé el percentatge dels primers està per sota del percentatge mitjà que representa el Barcelonès en el total de l'afiliació, mentre que, en el cas dels segons, el seu percentatge està per sobre d'aquesta mitjana. Els afiliats estrangers també presenten un percentatge per sobre de la mitjana a l'Alt Penedès- Garraf, Girona, Lleida, Tarragona i Osona.

**Taula 4.20. Distribució percentual de cada nacionalitat per Unió Territorial.
Afiliats a CCOO de Catalunya, 31 desembre 2009**

	Estrangers	Nacionalitzats	Espanyols	% Total Territori
Alt Penedès-Garraf	5,2%	4,9%	3,4%	3,6%
Anoia	1,0%	1,6%	1,1%	1,1%
Bages-Berguedà	3,4%	3,0%	3,1%	3,1%
Baix Llobregat	10,1%	12,9%	15,0%	14,6%
Barcelonès	30,5%	38,6%	33,3%	33,2%
Girona	11,0%	3,0%	7,9%	8,0%
Lleida	7,8%	2,7%	5,4%	5,5%
Osona	2,4%	2,6%	1,5%	1,5%
Tarragona	10,5%	8,7%	8,5%	8,6%
Vallès Occidental	10,0%	11,2%	11,6%	11,4%
Vallès Oriental-Maresme	8,1%	10,7%	9,5%	9,4%
% Total	100%	100%	100%	100%

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

La taula següent ens mostra el pes que té l'afiliació estrangera en cadascun dels territoris.

**Taula 4.21. Distribució percentual per nacionalitat a cada Unió Territorial.
Afiliats a CCOO de Catalunya, 31 desembre 2009**

	Estrangers	Nacionalitzats	Espanyols	% Total
Alt Penedès-Garraf	9,7%	2,1%	88,1%	100%
Anoia	6,4%	2,3%	91,3%	100%
Bages-Berguedà	7,3%	1,5%	91,3%	100%
Baix Llobregat	4,6%	1,4%	94,0%	100%
Barcelonès	6,1%	1,8%	92,1%	100%
Girona	9,1%	0,6%	90,3%	100%
Lleida	9,4%	0,8%	89,8%	100%
Osona	10,3%	2,6%	87,1%	100%
Tarragona	8,1%	1,6%	90,3%	100%
Vallès Occidental	5,8%	1,5%	92,7%	100%
Vallès Oriental-Maresme	5,7%	1,8%	92,5%	100%
% Total Nacionalitat	6,6%	1,5%	91,8%	100%

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Hi podem veure que Osona és el territori amb un percentatge més alt d'immigrants, doncs aquests hi representen un 10,3%, més de quatre punts percentuals per sobre de la mitjana.

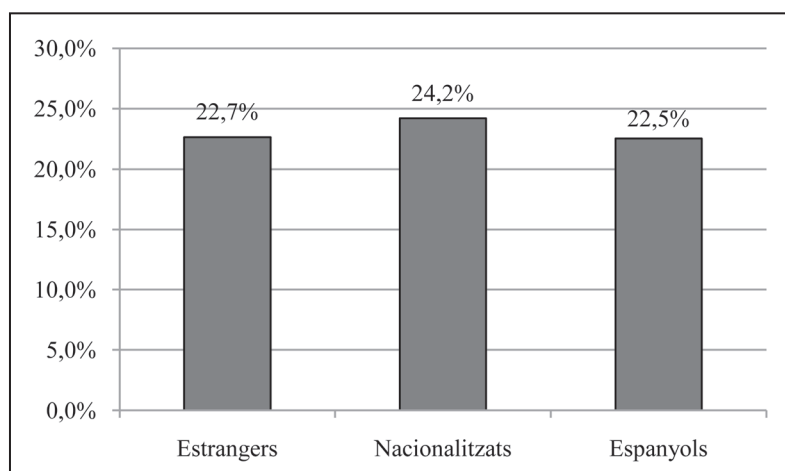
També presenten percentatges d'estrangers per sobre de la mitjana l'Alt Penedès-Garraf, Girona, Lleida, Tarragona i el Bages-Berguedà. El territori on els afiliats estrangers tenen menys presència relativa és el Baix Llobregat.

En síntesi podem dir que fora de l'Alt Penedès-Garraf, les unions territorials de la Regió Metropolitana de Barcelona, tenen un percentatge d'afiliats estrangers inferior a la mitjana, mentre que la resta d'unions tenen un percentatge superior a la mitjana.

Ús dels serveis del sindicat

Les dades disponibles ens possibiliten una aproximació a l'ús dels serveis del sindicat per part dels afiliats d'origen estranger. En aquest sentit, segons ens mostra el Gràfic 4.42, els serveis del Gabinet Jurídic del sindicat són utilitzats pràcticament pel mateix percentatge d'afiliats dels tres col·lectius. Només els afiliats nacionalitzats presenten un percentatge un xic superior.

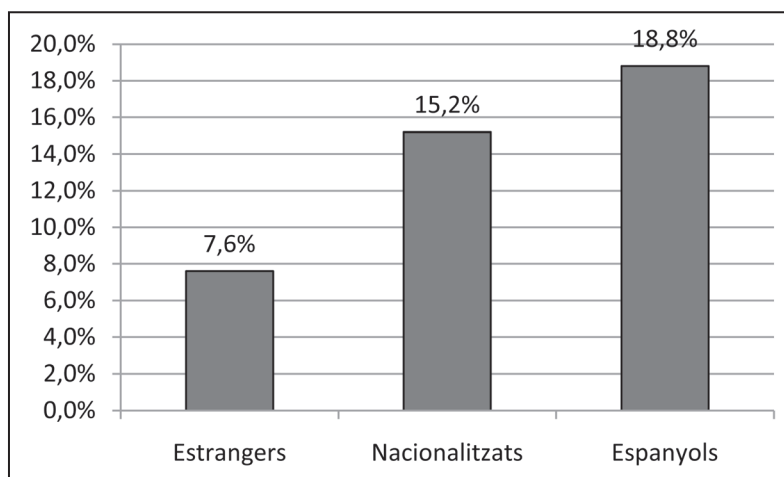
Gràfic 4.42. Percentatge d'afiliats a CCOO de Catalunya de cada nacionalitat d'alta en el registre d'afiliats el 31 desembre 2009 que han estat algun cop usuaris del Gabinet Jurídic del sindicat



Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Aquest no és el cas de la formació desenvolupada pel centre de formació professional no reglada del sindicat, la Fundació Paco Puerto-CEPROM, el qual ofereix durant l'any cursos de formació per a aturats i per a ocupats tal com ens mostra el Gràfic 4.43. El percentatge d'afiliats estrangers que, durant l'any 2009, ha participat en algun curs realitzat pel CEPROM, és menys de la meitat del percentatge d'afiliats autòctons que hi ha participat. En el cas dels nacionalitzats el percentatge és el doble del dels estrangers.

Gràfic 4.43. Percentatge d'afiliats a CCOO de Catalunya de cada nacionalitat que han fet formació al CEPROM durant l'any 2009



Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

D'altra banda, com mostra la Taula 4.22, la federació on menys percentatge d'afiliats estrangers fan ús dels serveis formatius del sindicat, és la Federació de Construcció i Fusta, que és la federació on menys afiliats han participat en cursos de CEPROM i, alhora, la federació on hi ha més afiliats estrangers (24%), tal com veïem a la Taula 4.18. Aquest factor ram o sector d'activitat pot estar tenint alguna influència en el fet que els estrangers utilitzin en molt menor proporció els serveis de formació del sindicat. Tot i així, la més baixa participació dels afiliats estrangers en la formació que ofereix el centre de formació del sindicat és inferior a la dels altres dos grups en gairebé totes les federacions, la qual cosa fa pensar que hi estiguin influïnt altres factors, com una situació laboral menys consolidada pel que fa a horaris o estabilitat, que els fa més difícil l'accés o el compromís d'assistència als cursos amb regularitat. En tot cas les dades disponibles no ens permeten aprofundir en l'anàlisi d'aquests condicionants.

Taula 4.22. Percentatge d'afiliats estrangers de cada federació de CCOO de Catalunya que han fet formació al CEPROM segons nacionalitat durant l'any 2009

	Estrangers	Nacionalitzats	Espanyols	Total
Activitats Diverses	9,2%	13,4%	17,4%	16,2%
Agroalimentària	9,9%	10,3%	21,7%	19,6%
Serveis Financers i Administratius	10,7%	16,4%	10,6%	10,6%
Construcció i Fusta	2,3%	6,4%	8,1%	6,7%
Ensenyament	14,3%	21,0%	27,1%	26,7%
Comerç i Hostaleria	8,9%	12,4%	16,8%	15,5%
Tèxtil i Químiques	8,1%	20,1%	24,2%	23,7%
Serveis a la Ciutadania*	6,7%	15,5%	20,7%	20,2%
Indústria (minerometal·lúrgica)	9,9%	17,0%	17,8%	17,5%
Sanitat	12,1%	28,1%	36,7%	35,4%
Total nacionalitat	7,6%	15,2%	18,8%	18,0%

*Administració Pública i Transports.

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

4.2.3. Participació dels estrangers en la representació sindical i les tasques de responsabilitat

Seguidament intentarem fer una aproximació a la participació dels estrangers en la representació sindical i les tasques de responsabilitat en l'organització.

Les taules 4.23 i 4.24 mostren uns percentatges baixos dels afiliats estrangers en tasques de representació sindical en els centres de treball. En el cas dels delegats sindicals, el percentatge de delegats estrangers és una tercera part del seu percentatge en el total de l'afiliació. En el cas dels delegats de prevenció podem dir que la seva presència és poc més que testimonial. En canvi els afiliats nacionalitzats presenten uns percentatges més pròxims al seu pes en el total de l'afiliació, és així especialment en el cas dels delegats sindicals.

Taula 4.23. Distribució per nacionalitat del delegats sindicals i de prevenció de CCOO de Catalunya
Comparació amb la distribució en l'afiliació total. 31 desembre 2009¹⁶

	Delegats Sindicals	Delegats Prevenció	Total afiliats
Estrangers	2,0%	0,7%	6,6%
Nacionalitzats	1,2%	0,9%	1,5%
Espanyols	96,8%	98,5%	91,8%

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

D'altra banda, si mirem quina és la taxa de delegats/es sindicals per sexes i nacionalitat que ens mostra la Taula 4.24, veiem que la responsabilitat de representació dels treballadors és molt equilibrada en el cas dels estrangers, a diferència dels nacionalitzats i els espanyols. Les afiliades estrangeres presenten una taxa de delegades fins i tot superior en una dècima a la taxa dels homes estrangers, mentre que en els altres dos col·lectius els homes presenten unes taxes superiors a les de les dones.

Taula 4.24. Taxa de delegats/des de CCOO de Catalunya
Per sexe i nacionalitat. 31 desembre 2009

	% Dones	% Homes	% Total de nacionalitat
Estrangers	2,5%	2,4%	2,4%
Nacionalitzats	5,6%	6,6%	6,1%
Espanyols	7,4%	9,1%	8,4%
Total afiliació	7,1%	8,5%	8,0%

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Pel que fa als càrrecs dins l'estructura del sindicat, no disposem de dades dels nacionalitzats, però sí sabem que la presència d'estrangers és testimonial, com ho mostra la taula 4.25 que recull la totalitat de càrrecs sindicals de federacions, d'unions territorials i de secretaries confederals. Mentre els afiliats estrangers representen el 6,6% de l'afiliació total, només representen el 0,7% dels càrrecs de l'estructura sindical.

¹⁶ Ens estem referint sempre a delegats de Comissions Obreres que estan afiliats al sindicat i que, per tant, consten en el registre d'afiliats que constitueix la font d'aquestes dades. Actualment, al voltant del 50% dels delegats sindicals de CCOO no estan afiliats al sindicat, sinó que són independents que es presenten en les llistes electorals de CCOO. Això és així tant en el cas dels delegats de nacionalitat espanyola com en el dels delegats estrangers, mantenint-se aproximadament aquesta mateixa proporció per nacionalitat.

**Taula 4.25. Distribució de càrrecs a l'estructura sindical de CCOO de Catalunya
Per nacionalitat. 31 de desembre 2009**

	Càrrecs	Afiliats
Afiliats estrangers	0,7%	6,6%
Afiliats espanyols	99,3%	93,4%

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

D'altra banda, els estrangers presenten una antiguitat a l'afiliació molt inferior a la dels nacionals. Més de la meitat dels estrangers fa menys de dos anys que es van afiliar, mentre que els afiliats de nacionalitat espanyola que porten menys de dos anys afiliats no passen del 23%. Mentre que més del 60% dels afiliats espanyols tenen una antiguitat superior als 4 anys, els estrangers amb aquesta antiguitat són un 18%.

Taula 4.26. Antiguitat afiliativa a CCOO de Catalunya per nacionalitat. 31 de desembre 2009

	Total	Estrangers	Nacionals
Menys d'un any	13,9%	35,4%	12,4%
Entre 1 i 2 anys	11,2%	23,8%	10,3%
Més de 2 anys i fins a 4 anys	15,3%	22,8%	14,8%
Més de 4 anys i fins a 10 anys	30,3%	16,1%	31,3%
Més de 10 anys	29,3%	1,8%	31,2%

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Hi ha diversos factors que incideixen en aquesta diferència d'antiguitat, com el fet que els afiliats estrangers són més joves que els de nacionalitat espanyola, o que porten lògicament menys temps al país i han tingut menys temps per decidir afiliar-se. També cal tenir en consideració que, tal com es mostra a Jódar et al.(2006), el comportament afiliatiu dels estrangers es caracteritza per una molt alta fluctuació, és a dir, una taxa d'altres¹⁷ molt superior a la dels nacionals, però també una taxa de baixes¹⁸ molt superior, que es pot associar al fet que la seva permanència al sindicat és més curta. La següent taula ens mostra aquesta relació d'altres i baixes durant l'any 2009.

17 Percentatge d'altres d'un any respecte l'afiliació mitjana del mateix any.

18 Percentatge de baixes d'un any respecte l'afiliació mitjana del mateix any.

Taula 4.27. Taxes d'altres i baixes per nacionalitat a CCOO de Catalunya. Acumulat any 2009

	Nacionals	Estrangers	Total
Taxa d'altres	13,5%	42,8%	15,4%
Taxa de Baixes	13,1%	47,3%	15,4%

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

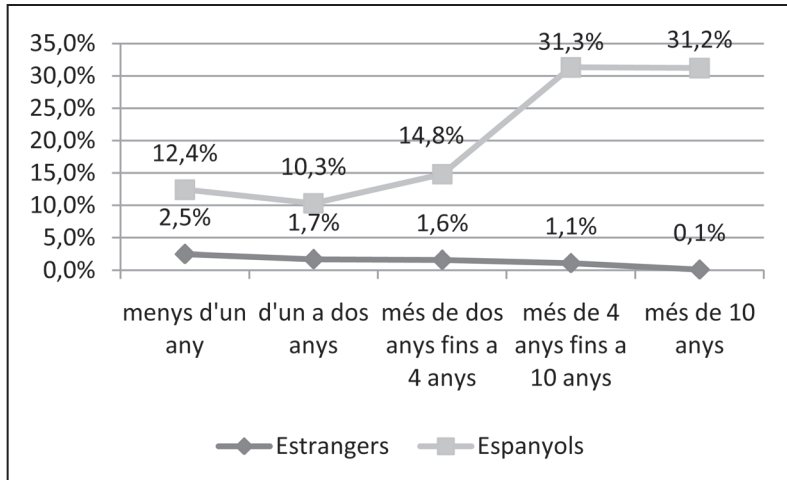
Aquest fet, la menor antiguitat dels afiliats estrangers, podria fer pensar que aquest és el motiu pel qual el col·lectiu d'afiliats estrangers presenta uns percentatges més baixos pel que fa a la participació en la representació sindical i les tasques de responsabilitat. És per això que hem volgut contrastar les dades de delegats i càrrecs sindicals amb l'antiguitat comparada dels afiliats nacionals i els afiliats estrangers. La Taula 4.28 i els gràfics 4.44, 4.45 i 4.46 ens ofereixen aquesta comparació.

Taula 4.28. Distribució de l'afiliació per origen, antiguitat i responsabilitat sindical. Valors absoluts

Tram antiguitat	Immigrants			Espanyols		
	Afiliats	Delegats	Càrrecs	Afiliats	Delegats	Càrrecs
Menys d'un any	4.361	48	5	21.591	814	80
Entre 1 i 2 anys	2.937	62	9	18.039	1.173	166
Entre 2 i 4 anys	2.806	45	16	25.850	1.442	345
Entre 4 i 10 anys	1.986	49	16	54.790	2.854	1.325
Mes de 10 anys	225	10	3	54.512	2.706	3.319
Total	12.315	214	49	174.782	8.989	5.235

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

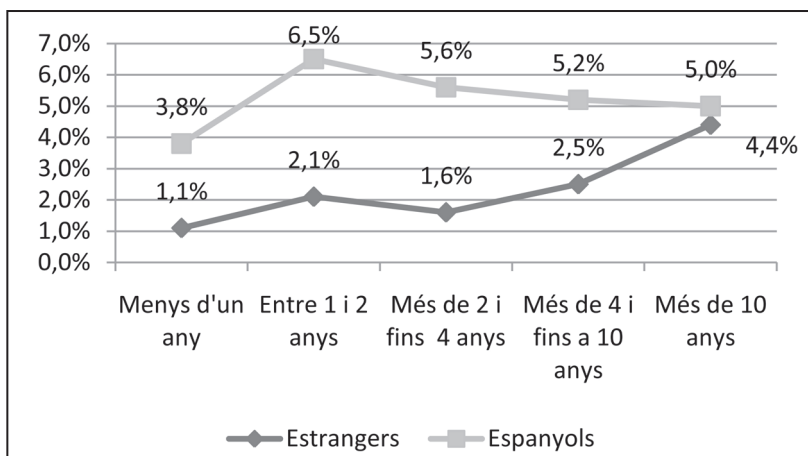
Com es pot observar en el gràfic 4.44, si tenim en compte el nombre d'afiliats per antiguitat veiem que l'afiliació estrangera està separada per 10 punts de l'espanyola fins la permanència de 4 anys. A partir d'aquí les dues corbes se separen més de 30 punts.

Gràfic 4.44. Afiliats a CCOO per nacionalitat segons antiguitat en l'afiliació (31/12/2009)

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

El mateix exercici repetit amb els delegats de personal en canvi, ens ofereix una variació interessant (Gràfic 4.45). Aquí l'antiguitat sí que exerceix una influència positiva i les corbes d'estrangers i espanyols s'acosten en el tram de major permanència en l'organització. És a dir, els estrangers s'acosten als afiliats espanyols, en la participació en la representació dels treballadors, quan tenen una antiguitat alta. En situació de poca antiguitat en canvi, els nacionals tenen una participació molt més alta que els estrangers, i per tant, no els cal l'antiguitat que sí necessiten els estrangers per començar a tenir percentatges de representació semblants.

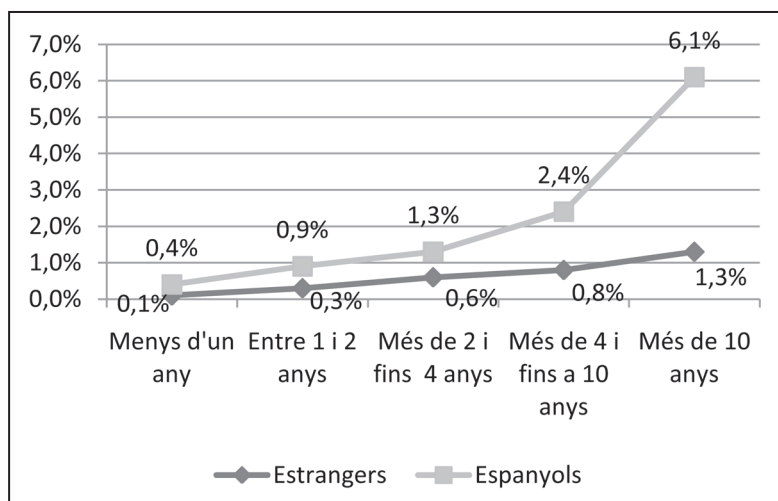
Gràfic 4.45. Delegats de personal de CCOO per nacionalitat segons antiguitat en l'afiliació (31/12/2009)



Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

La influència de l'antiguitat té un efecte contrari en el cas dels càrrecs de responsabilitat dins de l'estructura sindical. Com podem veure en el Gràfic 4.46, l'antiguitat fa augmentar les probabilitats de tenir un càrrec sindical a ambdós col·lectius, però la diferència d'aquesta influència sobre els afiliats espanyols és 5 vegades superior que en el cas dels afiliats estrangers.

Gràfic 4.46. Càrrecs sindicals per nacionalitat segons antiguitat en l'afiliació (31/12/2009)



Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

A la llum d'aquestes dades hem de conclure que la variable nacionalitat és més determinant, a l'hora de participar amb representació sindical i càrrecs, que l'antiguitat.

4.2.4. Els afiliats estrangers segons el lloc d'origen

Seguidament intentarem definir quines són les característiques de l'afiliació estrangera segons el lloc d'origen. Per fer-ho hem decidit agregar les dades de país d'origen segons les grans zones que ja hem utilitzat en l'apartat anterior. Aquesta agregació dona més consistència a les dades. Tot i així, com podem observar a la Taula 4.29, Amèrica del Nord i Oceania presenten tan pocs efectius que no arriben ni al 0,5% del total. Per aquest motiu hem decidit no tenir en compte aquests col·lectius a l'hora de l'anàlisi. D'altra banda, considerarem l'origen estranger en funció del lloc de naixement, independentment de si es té la nacionalitat espanyola o no.

Taula 4.29. Afiliació estrangera a CCOO de Catalunya per zones d'origen. 31 desembre 2009

	Número d'afiliats	Percentatge
Unió Europea	1.666	13,8%
Resta d'Europa	278	2,3%
Llatinoamèrica	5.779	48,0%
Amèrica del Nord	31	0,3%
Àsia	476	4,0%
Àfrica	3.801	31,6%
Oceania	6	0,0%
Total	12.037	100%

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Com podem observar a la Taula 4.30 la zona d'origen *Resta d'Europa*, és la zona amb més nacionalitzats. S'ha de tenir en compte però que el seu pes en el total és molt baix (2,3%), tal com hem vist en la taula anterior, i que es tracta fonamentalment d'afiliats d'origen suís i andorrà, doncs entre els dos col·lectius representen més del 80% dels nacionalitzats originaris d'un país europeu no comunitari.

Dels dos col·lectius amb més pes, llatinoamericans i africans, els primers mostren un percentatge de nacionalitzats que gairebé dobla el dels africans. En aquest cas cal tenir en compte una diferència legal molt important, i és que, els ciutadans de països llatinoamericans, de la mateixa manera que els andorrans, els filipins, els de Guinea Equatorial i els portuguesos, només necessiten dos anys de permanència legal a Espanya per obtenir la nacionalitat espanyola, mentre que els ciutadans de la resta de països en necessiten 10.

**Taula 4.30. Afiliació estrangera a CCOO de Catalunya per zones d'origen segons nacionalitat.
31 desembre 2009**

	Estrangers	Nacionalitzats	Total
Unió Europea	74,0%	26,0%	100%
Resta d'Europa	66,5%	33,5%	100%
Amèrica Llatina	70,6%	29,4%	100%
Àsia	84,7%	15,3%	100%
Àfrica	85,3%	14,7%	100%
Total	76,1%	23,9%	100%

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Els dos terços dels afiliats d'origen estranger són homes. El col·lectiu que presenta major equilibri entre sexes és el llatinoamericà i els que presenten un percentatge més baix de dones són els membres del sindicat d'origen africà i els asiàtics.

**Taula 4.31. Percentatge de dones i homes afiliats/des estrangers/res a CCOO de Catalunya,
Segons zona d'origen. 31 desembre 2009**

	Dones	Homes	Total
Unió Europea	37,7%	62,3%	100%
Resta d'Europa	43,9%	56,1%	100%
Amèrica Llatina	46,3%	53,7%	100%
Àsia	9,7%	90,3%	100%
Àfrica	11,5%	88,5%	100%
Total	32,7%	67,3%	100%

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Pel que fa a l'edat, podem observar que els originaris d'Àfrica són per terme mig més joves i els llatinoamericans de més edat, tot i que també presenten un percentatge alt en el grup de joves. Els europeus, especialment els no comunitaris, mostren els percentatges més alts en el grup intermedi que és on són la major part del afiliats d'origen estranger.

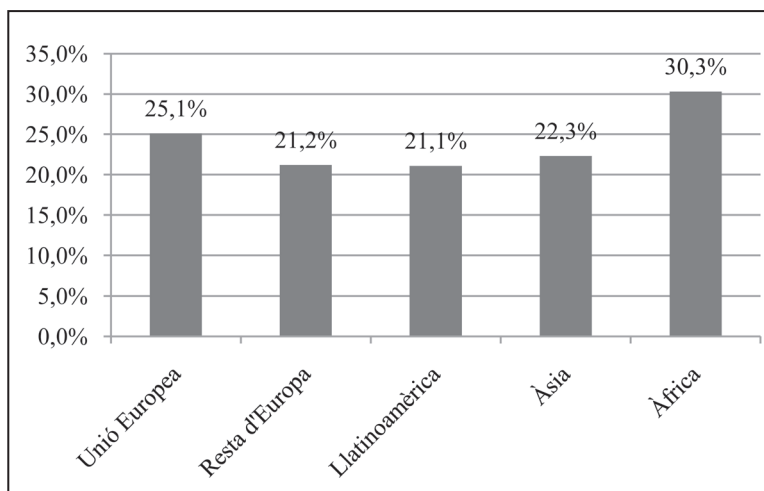
Taula 4.32. Percentatge d'afiliats/des estrangers/res a CCOO de Catalunya per edats, Segons zona d'origen. 31 desembre 2009

	De 16 a 34 anys	De 35 a 54 anys	55 i més anys	Edat Mitjana	Total
Unió Europea	28,2%	64,9%	6,9%	40,3%	100%
Resta d'Europa	24,3%	69,6%	6,2%	40,1%	100%
Amèrica Llatina	32,0%	59,2%	8,8%	40,2%	100%
Àsia	32,8%	61,0%	6,2%	38,8%	100%
Àfrica	33,6%	59,5%	6,9%	39,3%	100%
Total	31,8%	60,5%	7,7%	39,6%	100%

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

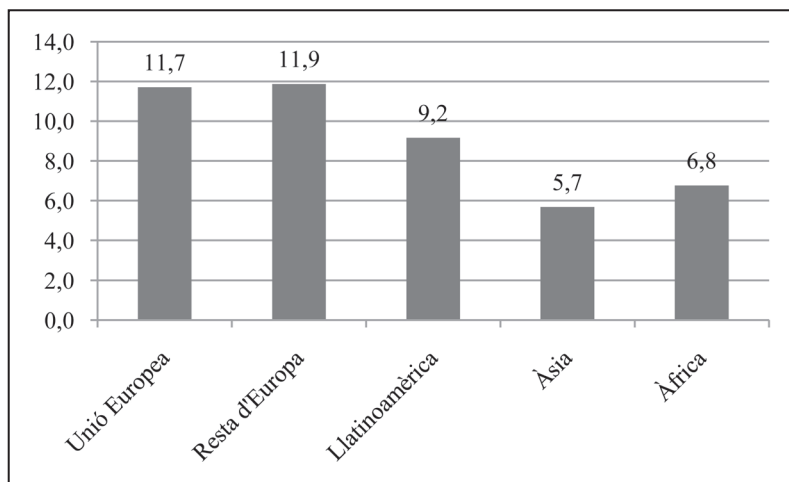
Els gràfics 4.47 i 4.48 referits a l'ús de serveis, mostren que els afiliats d'origen africà destaquen en l'ús dels serveis del Gabinet Jurídic amb un 30,3% d'usuaris i que, en canvi, aquest col·lectiu i els originaris d'Àsia, utilitzen força menys que la resta els serveis de formació del sindicat.

Gràfic 4.47. Percentatge d'afiliats estrangers a CCOO de Catalunya, que han estat usuaris del Gabinet Jurídic, de cada zona d'origen. 31 desembre 2009



Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

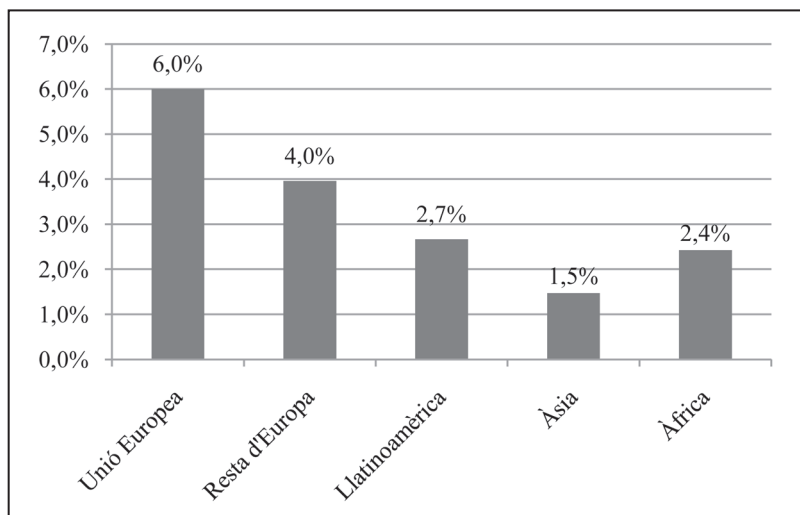
Gràfic 4.48. Percentatge d'afiliats estrangers a CCOO de Catalunya que han fet formació al CEPROM per zona d'origen. 31 desembre 2009



Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Des del punt de vista de la participació, si observem el gràfic 4.49, veurem que només els d'origen europeu presenten percentatges per sobre de la mitjana (3,1%), en especial els comunitaris, els quals dobleixen aquest percentatge. Els afiliats d'origen asiàtic són els qui mostren una proporció més baixa de delegats sindicals. La mateixa relació, tot i que en general, amb percentatges molt més baixos, es dona en el cas dels delegats de prevenció.

Gràfic 4.49. Percentatge d'afiliats estrangers a CCOO de Catalunya que han estat delegats sindicals, per zona d'origen. 31 desembre 2009



Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

La Taula 4.33 recull la distribució percentual de cada col·lectiu en les diferents federacions. El primer que volem dir al respecte és que no inclourem en l'anàlisi els afiliats a Acció Jove i a la Federació de Pensionistes, pel seu baix nombre d'efectius que fa molt poc significatives les seves dades.

**Taula 4.33. Distribució dels estrangers afiliats a CCOO de Catalunya
De cada zona d'origen per federació. 31 desembre 2009**

	Unió Europea	Resta d'Europa	Amèrica Llatina	Àsia	Àfrica	%Total Federació
Activitats Diverses	6,2%	11,5%	16,6%	8,4%	12,8%	13,5%
Agroalimentària	3,1%	4,3%	3,7%	5,3%	15,1%	7,3%
Serveis Financers i Administratius	1,9%	1,8%	1,8%	1,1%	0,7%	1,5%
Construcció i Fusta	14,9%	23,0%	20,7%	27,1%	34,6%	24,5%
Ensenyament	12,0%	4,7%	1,8%	0,4%	0,6%	3,0%
Comerç i Hostaleria	17,4%	16,5%	24,8%	40,8%	13,1%	20,5%
Tèxtil i Químiques	7,4%	6,8%	3,8%	3,8%	5,6%	4,9%
Serveis a la Ciutadania*	19,9%	12,6%	10,5%	5,5%	6,6%	10,4%
Indústria (minerometal·lúrgica)	12,7%	12,9%	8,4%	5,9%	8,7%	9,1%
Sanitat	4,0%	5,4%	7,4%	1,7%	1,4%	4,8%
Total zona d'origen	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% d'estrangers per zona d'origen	13,8%	2,3%	48,0%	4,0%	31,6%	100%

Valors en negreta: més del 10%.

*Administració Pública i Transports.

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Podem observar a la taula que el major percentatge de comunitaris el trobem a la Federació de Serveis a la Ciutadania i que és el col·lectiu amb més proporció d'afiliats en aquesta federació, més de 9 punts per sobre de la mitjana. També destaca en aquest col·lectiu l'alt percentatge d'afiliat a la Federació d'Ensenyament, que multiplica per 4 el percentatge mitjà d'afiliats en aquesta federació. Els comunitaris en canvi presenten percentatges molt baixos en aquelles federacions en què hi ha més afiliació de treballadors d'origen estranger com Comerç i Hostaleria, Activitats Diverses i Construcció i Fusta.

Els afiliats d'origen europeu no comunitari, tenen la major part dels seus efectius a la Federació de Construcció i Fusta, tot i que el seu percentatge en aquesta federació és inferior al percentatge mitjà. També destaca la seva afiliació en les Federació de Serveis a la Ciutadania, Tèxtil i Químiques i Indústria, on presenten percentatges entre 4 i 2 punts per sobre de la mitjana. En total aquest col·lectiu està distribuït en percentatges superiors a la mitjana en 6 federacions, essent el col·lectiu amb una presència més diversificada per federacions.

Els afiliats d'origen llatinoamericà tenen el percentatge més alt d'afiliats a la Federació de Comerç i Hostaleria, amb un percentatge més de 4 punts superior a la mitjana. També estan clarament per sobre la mitjana a la Federació d'Activitats Diverses i a la Federació de Sanitat. La seva concentració relativa però és alta, car amb les tres federacions on tenen més afiliats (Construcció i Fusta, Activitats Diverses i Comerç) superen el 60% dels efectius.

Els afiliats asiàtics són els que presenten un concentració relativa més elevada, doncs si sumem els percentatges que presenten en la Federació de Comerç i Hostaleria i en la de Construcció i Fusta, obtenim el 67,9% dels efectius. Encara més clar, més del 40% estan afiliats a la Federació de Comerç i Hostaleria.

Dels afiliats africans destaca la seva molt alta presència a la Federació de Construcció i Fusta on el seu percentatge és més de 10 punts superior al percentatge mitjà, en una federació on aquest percentatge mitjà és el més alt de tota la organització. També destaca el seu molt baix percentatge a la Federació de Comerç i Hostaleria i el comparativament altíssim percentatge en la Federació Agroalimentària que és més del doble del percentatge mitjà.

La Taula 4.34 ens mostra el pes de cada col·lectiu en el total dels afiliats d'origen estranger de cada federació. Lògicament, els col·lectius amb més presència en el total del sindicat tendeixen a tenir més pes percentual a cada federació, destacarem però aquelles dades que ens semblen més significatives.

**Taula 4.34. Distribució dels afiliats d'estrangers a CCOO de Catalunya de cada federació
Per zones d'origen. 31 desembre 2009**

	Unió Europea	Reste d'Europa	Amèrica Llatina	Àsia	Àfrica	Total Federació	Percentatge Mitjà d'estrangers
Activitats Diverses	6,3%	2,0%	59,2%	2,5%	30,0%	100%	13,5%
Agroalimentària	5,8%	1,4%	24,6%	2,8%	65,4%	100%	7,3%
Serveis Financers i Administratius	18,2%	2,8%	60,2%	2,8%	15,3%	100%	1,5%
Construcció i Fusta	8,4%	2,2%	40,5%	4,4%	44,5%	100%	24,5%
Ensenyament	54,8%	3,6%	29,0%	0,5%	6,3%	100%	3,0%
Comerç i Hostaleria	11,8%	1,9%	58,2%	7,9%	20,2%	100%	20,5%
Tèxtil i Químiques	20,7%	3,2%	37,1%	3,0%	35,9%	100%	4,9%
Serveis a la Ciutadania*	26,5%	2,8%	48,4%	2,1%	19,9%	100%	10,4%
Indústria (minerometal·lúrgica)	19,2%	3,3%	44,3%	2,6%	30,2%	100%	9,1%
Sanitat	11,5%	2,6%	74,8%	1,4%	9,6%	100%	4,8%
% total zona d'origen	13,8%	2,3%	48,0%	4,0%	31,6%	100%	100%

Valors en negreta: 5 punts per sobre del % total zona origen.

*Administració Pública i Transports.

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

D'entrada és força il·lustrador el percentatge de comunitaris de la Federació d'Ensenyament. Més de la meitat dels afiliats d'origen estranger d'aquesta federació són de països de la Unió Europea, mentre que els africans tenen un pes 5 cops inferior al que tenen en el total del sindicat. La Federació d'Activitats Diverses presenta una majoria molt àmplia de llatinoamericans amb un percentatge superior a la mitjana del sindicat. Els africans són clara majoria a la Federació Agroalimentària amb un percentatge superior al doble del seu pes en la mitjana. Comunitaris i sobretot llatinoamericans tenen un pes força superior dins la Federació de Serveis Financers i Administratius al que tenen en el total de l'organització. La Federació de la Construcció i Fusta mostra una majoria compartida entre llatinoamericans i africans, tot i que cal dir que aquests darrers presenten un percentatge superior al que presenten de mitjana en el total del sindicat. Comerç i Hosteleria està gairebé monopolitzada pels llatinoamericans, tot i que el percentatge dels asiàtics doble el percentatge mitjà d'aquest col·lectiu en el total de l'organització. En el cas de la Federació del Tèxtil i Químiques, destaca l'alt percentatge d'uropeus especialment els comunitaris. Succeeix el mateix en el cas de la Federació de Serveis a la Ciutadania, tot i que en aquest cas potser és més rellevant el baix percentatge d'africans comparat amb el seu pes mitjà. També destaquen els percentatges d'uropeus a la Federació d'Indústria. I Finalment, en el cas de la Federació de Sanitat, sobresurt el percentatge de llatinoamericans que representen les dues terceres parts dels afiliats d'origen estranger d'aquesta federació.

Pel que fa a la distribució de cada col·lectiu en el territori, la Taula 4.35 mostra que els d'origen asiàtic són el que estan més concentrats territorialment doncs, gairebé un 80% estan afiliats en dues unions comarcals metropolitanes, Barcelonès i Vallès Occidental.

Per contra, els més dispersos territorialment són els afiliats d'origen africà, col·lectiu amb el qual, per arribar a comptar el 80% dels seus efectius, cal comptar els africans de 7 territoris. Aquest col·lectiu té comparativament més presència fora de la Regió Metropolitana de Barcelona, amb valors molt per sota de la mitjana al Barcelonès. Els afiliats d'origen llatinoamericà estan afiliats al Baix Llobregat, al Vallès Occidental i molt especialment al Barcelonès en percentatges per sobre de la mitjana del total d'estrangers, només els asiàtics els superen. Aquests dos col·lectius són els que s'afilien més en unions de la Regió Metropolitana de Barcelona.

Taula 4.35. Distribució percentual dels afiliats d'estrangers a CCOO de Catalunya de cada zona d'origen per unió territorial. 31 desembre 2009

	Unió Europea	Resta d'Europa	Amèrica Llatina	Àsia	Àfrica	% Total Territori
Alt Penedès- Garraf	6,4%	7,6%	5,8%	2,3%	7,4%	6,3%
Anoia	1,5%	2,5%	1,1%	0,4%	1,8%	1,4%
Bages- Berguedà	5,3%	4,0%	2,9%	2,3%	5,2%	4,0%
Baix Llobregat	11,8%	14,0%	13,2%	6,7%	10,9%	12,0%
Barcelonès	28,0%	27,7%	43,2%	64,1%	14,2%	32,4%
Girona	2,6%	0,7%	1,5%	0,4%	3,7%	2,3%
Lleida	7,5%	4,3%	2,6%	1,3%	9,3%	5,4%
Osona	2,3%	1,1%	1,8%	0,2%	5,5%	3,0%
Tarragona	15,9%	18,7%	7,3%	5,7%	17,6%	11,9%
Vallès Occidental	9,9%	6,8%	12,1%	14,9%	11,3%	11,6%
Vallès Oriental- Maresme	8,7%	12,6%	8,4%	1,7%	13,1%	9,7%
Total zona d'origen	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% d'estrangers per d'origen	13,8%	2,3%	48,0%	4,0%	31,6%	100%

Valors en negreta: 5 punts per sobre del % total zona origen.

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

La Taula 4.36 mostra el pes de cada col·lectiu en el total d'afiliats d'origen estranger en cada territori. Hi podem veure que els dos col·lectius majoritaris, els originaris d'Amèrica Llatina i de l'Àfrica tenen un pes contrari en pràcticament tots els territoris excepte al Vallès Oriental-Maresme que és l'únic lloc on presenten uns percentatges similars, la qual cosa significa però que en aquest territori la presència d'africans és superior a la mitjana dels territoris. A les unions de la Regió Metropolitana de Barcelona hi ha majoria d'afiliats d'origen llatinoamericà, mentre que a les unions de la resta del territori hi ha majoria d'afiliats estrangers d'origen africà.

Taula 4.36. Distribució percentual dels afiliats estrangers a CCOO de Catalunya de cada unió territorial per zones d'origen. 31 desembre 2009

	Unió Europea	Resta d'Europa	Amèrica Llatina	Àsia	Àfrica	Total territori	% Total Territori
Alt Penedès- Garraf	14,1%	2,8%	44,1%	1,4%	37,2%	100%	6,3%
Anoia	15,1%	4,2%	39,2%	1,2%	40,4%	100%	1,4%
Bages- Berguedà	18,6%	2,3%	35,5%	2,3%	41,3%	100%	4,0%
Baix Llobregat	13,6%	2,7%	52,8%	2,2%	28,6%	100%	12,0%
Barcelonès	12,0%	2,0%	64,0%	7,8%	13,8%	100%	32,4%
Girona	15,6%	0,7%	31,9%	0,7%	51,1%	100%	2,3%
Lleida	19,3%	1,8%	23,3%	0,9%	54,7%	100%	5,4%
Osona	10,8%	0,8%	29,4%	0,3%	58,3%	100%	3,0%
Tarragona	18,5%	3,6%	29,2%	1,9%	46,7%	100%	11,9%
Vallès Occidental	11,8%	1,4%	50,2%	5,1%	30,9%	100%	11,6%
Vallès Oriental- Maresme	12,4%	3,0%	41,3%	0,7%	42,5%	100%	9,7%
% d'estrangers per zona d'origen	13,8%	2,3%	48,0%	4,0%	31,6%	100%	100%

Valors en negreta: 5 punts per sobre del % total.

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

L'antiguitat, és a dir, el temps que fa que una persona està afiliada, de manera ininterrompuda ens parla, entre d'altres coses, de la consolidació afiliativa d'un col·lectiu. Cal tenir en compte que la major part de la nova afiliació deixa el sindicat abans de complir el segon any d'afiliació, tal com es va mostrar a Jódar et al (2006).

La següent taula presenta la distribució de l'antiguitat segons la zona d'origen dels afiliats estrangers. Hi podem observar que en tots els col·lectius, més d'un 60%, és a dir la major part del col·lectiu, no passen dels dos anys d'antiguitat.

Taula 4.37. Distribució d'afiliats estrangers a CCOO de Catalunya segons antiguitat a l'afiliació per zones d'origen. 31 desembre 2009

	Menys d'un any	D'un a dos anys	Més de dos anys i fins a 4 anys	Més de 4 anys i fins a 10 anys	Més de 10 anys	Antiguitat mitjana
Unió Europea	32,2%	33,7%	14,8%	15,3%	4,0%	2,5%
Resta d'Europa	31,0%	40,5%	20,8%	6,9%	0,7%	1,8%
Llatinoamèrica	38,3%	37,9%	16,8%	6,9%	0,2%	1,5%
Àsia	35,0%	37,0%	16,4%	11,2%	0,5%	1,8%
Àfrica	33,0%	37,3%	14,4%	13,3%	1,9%	2,1%
Total	35,2%	36,6%	16,4%	10,4%	1,5%	1,9%

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Els comunitaris són els que presenten un percentatge més alt amb una més alta antiguitat doncs gairebé un 20% té una antiguitat superior als 4 anys i gairebé multipliquen per 4 el percentatge mitjà amb una antiguitat superior a 10 anys. La seva antiguitat mitjana és la més alta.

Els europeus no comunitaris presenten percentatges superiors a la mitjana entre 1 i fins a 4 anys d'antiguitat. La seva antiguitat mitjana està una dècima per sota de la total. Els llatinoamericans tenen el percentatge més alt d'afiliats amb menys d'un any d'antiguitat i d'un a dos anys d'antiguitat (2 primers trams), així com l'antiguitat mitjana més baixa. Els africans tenen el segon percentatge més alt d'afiliats amb més de 4 anys d'antiguitat (dos darreres trams) i també de més de 10 anys. La seva antiguitat mitjana és la segona més alta després dels comunitaris.

Sembla doncs que no podem parlar de grans diferències pel que fa a l'antiguitat en l'afiliació per zones d'origen, tot i així, podem concloure que els comunitaris són els que presenten una antiguitat més alta, seguits dels africans i que, tant els uns com els altres, semblen els col·lectius d'estrangers més consolidats des del punt de vista afiliatiu. Els llatinoamericans, en canvi, se situen en l'extrem contrari.

Així doncs, per zones d'origen geogràfic podem destacar el següent:

Els llatinoamericans tenen el percentatge més alt de dones, proper al 50% i els asiàtics la més baixa. Els asiàtics són els que tenen la mitjana d'edat més baixa. Els africans són els que han utilitzat més els serveis del Gabinet Jurídic i els europeus els serveis de formació. Els europeus, especialment els comunitaris, tenen un percentatge més alt de delegats i delegades.

La major part dels llatinoamericans i dels asiàtics pertanyen a la Federació de Comerç i Hostaleria. La major part dels africans i europeus no comunitaris pertanyen a la Federació de la Construcció i Fusta. La major part dels comunitaris pertanyen a la Federació de Serveis a la Ciutadania.

Els europeus tenen més presència relativa (més percentatge sobre el total d'afiliats d'origen estranger) a la Federació d'Ensenyament, els asiàtics a la Federació de Comerç i Hostaleria, els africans a la Federació Agroalimentària i els llatinoamericans a Sanitat.

Llatinoamericans i asiàtics tenen més pes al Barcelonès. Els europeus no comunitaris el tenen a l'Anoia, els comunitaris a Lleida i els africans a Osona. Comunitaris i africans mostren més consolidació afiliativa que la resta. Els llatinoamericans són els que mostren menys consolidació afiliativa.

4.3. Resum a mode de conclusió

En aquest capítol hem relacionat la situació dels estrangers en tant que ciutadans a Catalunya (residents) i també en tant que treballadors en els seus mercats laborals. En el context poblacional i ocupacional, hem traçat l'evolució de l'afiliació d'origen estranger a CCOO de Catalunya i, per a algunes dades més concretes -zona de procedència- hem pogut oferir una foto fixa d'aquesta afiliació, l'any 2009. L'esquema següent i la taula amb fonts i variables tractades ens orienten sobre els continguts.



1. La situació dels treballadors estrangers a Catalunya	2. Els afiliats d'origen estranger a CCOO
Fonts: Observatorio Permanente Inmigración Boletín Estadísticas Laborales INE	Fonts: Registre d'afiliats CCOO Catalunya INE
Variables: Residents Empadronats Sexe Edat Situació ocupacional Regularitat, irregularitat	Variables: Nombre i evolució afiliats Països i zones d'origen Sexe Edat Federació Unió territorial Ús serveis (Gabinet Jurídic, CEPROM) Representació i accés càrrecs (delegats, estructura) Antiguitat afiliació

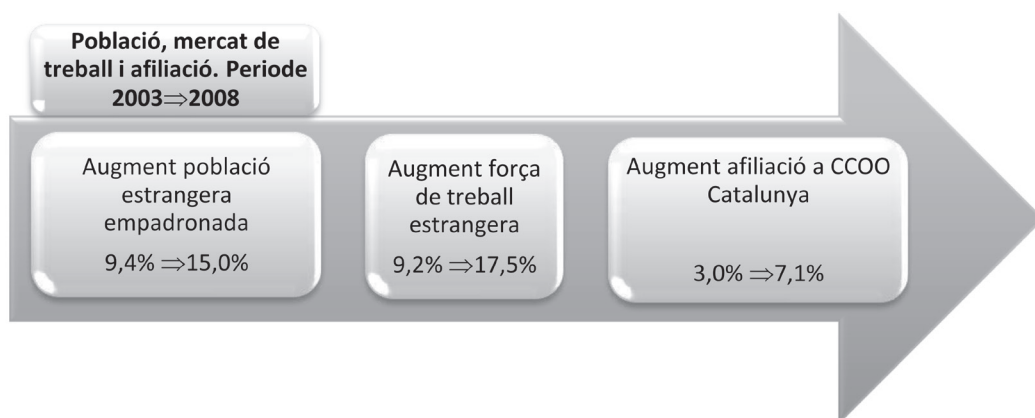
En els darrers anys, CCOO ha viscut un període d'augment continuat de la presència de treballadors estrangers en la seva afiliació, que ha coincidit amb l'increment de la presència de població estrangera i, més concretament, de treballadors i treballadores estrangers, en

la societat i en el mercat de treball de Catalunya. Tot i que aquest és un fenomen bastant recent, ha deixat sentir els seus efectes en l'afiliació. Així, si el nombre d'immigrants de fora d'Espanya era inapreciable fa tot just una dècada, actualment ja representa un nucli considerable en el sindicat; un col·lectiu que s'espera que es faci sentir de manera creixent i consolidi la seva veu i presència en l'acció i organització del sindicat. Tot i que l'optimisme inicial queda contrapesat pels canvis que s'han produït en els darrers dos anys, a causa de la crisi econòmica i que també estan començant a mostrar els seus efectes sobre el volum i les característiques de l'afiliació estrangera.

**Evolució de la població assalariada a Catalunya de l'afiliació total i estrangera a CCOO.
Període 2002-2009**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Assalariats a Catalunya (milions)	2.383,70	2.528,60	2.590,40	2.781,20	2.859,10	2.952,70	2.814,90	2.627,50
Estrangers afiliats Seguretat Social	--	200.018	234.969	329.609	414.587	440.215	462.798	419.536
Afiliats a CCOO	152.289	157.265	164.258	170.300	175.740	181.373	185.672	187.097
Afiliats estrangers CCOO	3.866	4.722	6.013	8.152	9.992	11.881	12.907	12.346
Taxa afiliació CCOO (%)	6,39	6,22	6,34	6,12	6,15	6,14	6,6	7,12
% afiliats estrangers/ Total afiliats CCOO	2,6	3	3,7	4,8	5,7	6,6	7,1	6,6

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta de Població Activa i Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.



Després d'anys en què l'augment de la presència d'immigrants ha estat constant i la seva importància en el mercat de treball i el sistema productiu de Catalunya no ha parat de créixer, entrem en una fase de contracció pel que fa a la presència de població estrangera i, encara més, de pèrdua d'efectius en el mercat de treball pel que fa a l'oferta potencial i efectiva de mà d'obra. Si seguim la seqüència temporal que ens indiquen les dades analitzades, sembla

que el primer que succeeix és un molt fort augment de l'atur durant l'any 2008, i una pèrdua de llocs de treball i d'afiliats a la Seguretat Social que comença a finals del 2008, fenòmens, tots dos, que es consoliden durant el 2009 i que afecten al creixement de la població amb permís de residència, el qual s'alenteix de forma molt important, perquè la principal forma d'accedir-hi és el treball i aquest s'està reduint. És però en les dades de 2009 quan apareix per primer cop una reducció de població activa i potencialment activa (16 i mes anys), que pot ser el resultat d'un canvi relatiu de l'estratègia migratòria, com a resposta als efectes de la crisi econòmica, la qual afecta més al col·lectiu de treballadors estrangers que als autòctons.



La irregularitat de residència (*immigrants sense papers*) es redueix fortament des del 2005 i la població amb permís de residència continua augmentant tot i que a partir del 2008 el creixement es redueix força per les raons ja comentades. Aquesta reducció està relacionada amb una disminució de l'entrada d'estrangers en general. Al mateix temps assistim a una reducció del treball irregular dels estrangers, que es produeix a partir del 2008, coincidint amb la fase de pèrdua d'ocupació. La reducció de la irregularitat es deu a què, en el cas dels estrangers, es perden més llocs de treball irregular que llocs de treball amb contracte, tal com demostren les dades de l'EPA i de la Seguretat Social, segons les quals, la pèrdua d'ocupats és substancialment superior a la pèrdua d'afiliats a la Seguretat Social.

Un altre element que podem remarcar aquí és que, segons la mateixa ECVT 2009, els estrangers, tenen menor probabilitat de tenir òrgans de representació dels treballadors (només el 24%) i d'estar coberts per un conveni col·lectiu (només el 16,7%). L'any 2009 els estrangers mostren un major grau de satisfacció amb els resultats de la negociació que no pas els espanyols. No obstant això, els treballadors immigrants desconeixen molt més els sindicats i, així mateix, valoren pitjor la seva acció i els beneficis d'afiliar-s'hi.

Dades d'evolució dels treballadors estrangers 2003⇒2009	
Dades de població	<ul style="list-style-type: none"> • Residents estrangers: 383.938⇒1.061.079 • Dones estrangeres: 42,6%⇒45,4% • Edat 16-64 anys (2010): espanyols, 65%; estrangers, 80% • Taxa irregularitat estimada no comunitaris: 43%⇒11%
Mercat de treball	<ul style="list-style-type: none"> • Estrangers a la Seguretat Social: 200.018⇒419.536 • Actius estrangers: 9,2%⇒15,9% • Aturats estrangers: 19,7%⇒33,8% • Temporalitat estrangers: 55,6%⇒31,1%
Professions i branques d'activitat amb més pes d'estrangers	<ul style="list-style-type: none"> • En la distribució per professions els estrangers estan per sobre de la seva mitjana ocupacional (15,9%): no qualificats (44%), qualificats agraris i pesquers (27%), serveis de restauració i comerç (20,8%), qualificats indústria i construcció (16,9%), operadors maquinaria (12,1%). • En la distribució per branques d'activitat els estrangers estan per sobre de la seva mitjana ocupacional (15,9%) en: Servei domèstic (59,7%), Hostaleria (34,6%), Agricultura (31,7%), Construcció (25,2%), Informació i comunicació (19,6%).
Professions i branques d'activitat on es concentren els estrangers	<ul style="list-style-type: none"> • Els estrangers es concentren en 3 ocupacions que representen el 66,2% del conjunt d'aquesta mà d'obra: no qualificats (31,9%), serveis de restauració i comerç (20,4%), qualificats indústria i construcció (13,9%). • Així mateix es concentren en 5 branques d'activitat que representen el 67,2% del total de la mà d'obra estrangera: hostaleria (15,4%), construcció (15,1%), servei domèstic (12,8%), comerç (12,7) i indústries manufactures (11,2%).
Antiguitat empresa i ajuts proporcionats	<ul style="list-style-type: none"> • Segons l'ECVT 2009 s'observa que l'antiguitat en l'empresa entre els immigrants (60,1% menys de 2 anys), sobretot comparant amb els autòctons (58,2% més de 6 anys), és molt reduïda. També és visible la gran diferència entre la població assalariada autòctona i estrangera pel que fa a la percepció d'ajuts per part de l'empresa; que es fa molt notòria en el cas de la formació als treballadors, l'ensenyament dels fills, els plans de pensió o les despeses en salut. La satisfacció en el treball no recull grans diferències. Els immigrants estan menys satisfets amb vacances, ajuts socials, participació i promoció.

En aquest context, la presència d'afiliats estrangers a Comissions Obreres de Catalunya també ha anat guanyant importància durant la primera dècada d'aquest segle, fins i tot en bona part de la segona meitat. El col·lectiu de treballadors d'origen estranger ha tingut, fins a finals del 2008, un paper important en el creixement del nombre de membres del sindicat. La darrera part del 2009 presenta però un canvi de tendència, relacionat amb la crisi

econòmica i la caiguda de l'ocupació, que afecta especialment a la població estrangera. Així, s'observa que des dels 4.722 afiliats l'any 2002 (2,6% del total), es produeix un creixement ininterromput fins 2008 (12.907; 7,1% del total), per caure en 2009 als 12.346 (6,6% del total) afiliats d'origen estranger.

La implantació del sindicat CCOO en el col·lectiu d'assalariats estrangers és inferior a la que té en el total dels assalariats; però també el percentatge d'afiliació al conjunt dels sindicats és molt inferior a llur presència en el total dels assalariats. Per tant, considerem que la menor implantació de CCOO en el col·lectiu d'immigrants, no seria imputable al comportament organitzatiu del propi sindicat, sinó més aviat a una menor tendència a l'afiliació a sindicats d'aquestes treballadors deguda a diverses causes, com poden ser, la seva concentració en petits centres de treball, la menor antiguitat a l'empresa, la major exposició a la precarietat, l'idioma, molts canvis de domicili o en la feina.

En comparació amb el total dels assalariats estrangers, el col·lectiu d'estrangers afiliats a Comissions Obreres de Catalunya té lleugerament més edat, més presència d'africans i menys presència de llatinoamericans, i està més masculinitzat. En comparació amb els afiliats de nacionalitat espanyola i els afiliats d'origen estranger nacionalitzats, el col·lectiu d'afiliats estrangers és més jove i està més masculinitzat. Tant estrangers com nacionalitzats tenen més afiliats a les federacions d'Activitats Diverses, Construcció i Fusta i Comerç i Hostaleria, però entre les federacions amb un percentatge més alt d'estrangers també hi ha la Federació Agroalimentària.

Els estrangers utilitzen força menys els serveis de formació del sindicat, però això pot tenir a veure amb el fet que les federacions on hi ha més estrangers fan menys ús d'aquest servei, tot i que també hi pot tenir a veure que, majoritàriament tenen una situació laboral menys consolidada pel que fa a horaris o estabilitat, la qual cosa els fa més difícil l'accés o el compromís d'assistència als cursos amb regularitat. El percentatge d'estrangers que són delegats, és el mateix en ambdós sexes, i la presència total de delegats estrangers, és força inferior al seu pes en el total de l'afiliació. La seva presència en l'estructura de direcció sindical és marginal i tenen una antiguitat afiliativa molt baixa que està relacionada amb les seves elevades taxes d'altres i baixes afiliatives.

Resum de les dades de l'afiliació d'estrangers a CCOO de Catalunya

Diferències afiliats espanyols i estrangers 2009	Espanyols	Estrangers
Afiliats	61,7%	70,6%
Afiliades	38,3%	29,4%
Mitjana edat afiliats (en anys)	44,9	38,6
Usuaris Gabinet Tècnic-Jurídic	22,5%	22,7%
Formació CEPROM	18,8%	7,6%
Taxa d'altres (2009)	13,5%	42,8%
Taxa de baixes (2009)	13,1%	47,3%
Responsabilitats sindicals		
Delegats sindicals	96,8%	2,0%
Delegats de prevenció	98,5%	0,7%
Càrrecs estructura	99,3%	0,7%
Total afiliats	91,8%	6,6%
Afiliats menys d'1 any al sindicat	12,4%	35,4%
Afiliats més de 10 anys al sindicat	29,3%	1,8%
Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (ECVT). 2008		
Taxa d'afiliació sindical	17,6%	8,1%
Desconeixement activitat sindical empresa	37,3%	63,9%

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya i Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Resum dels trets principals dels afiliats estrangers a CCOO de cada zona d'origen

	ZONA D'ORIGEN				
	Unió Europea	Resta d'Europa	Amèrica Llatina	Àsia	Àfrica
% dels afiliats d'origen estranger	13,8%	2,3%	48,0%	4,0%	31,6%
% Dones	37,7%	43,9%	46,3%	9,7%	11,5%
Mitjana d'edat	40,3	40,1	40,2	38,8	39,3
% Usuaris del Gabinet Tècnic-Jurídic	25,1%	21,2%	21,1%	22,3%	30,3%
% Usuaris Serveis de Formació	11,7%	11,9%	9,2%	5,7%	6,8%
% de delegats/des sindicals	6,0%	4,0%	2,7%	1,5%	2,4%
Federació on tenen més efectius	Serveis a la ciutadania*	Construcció i Fusta	Comerç i Hostaleria	Comerç i Hostaleria	Construcció i Fusta
Federació on representen un percentatge més alt en el total d'estrangers	Ensenyament	Ensenyament	Sanitat	Comerç i Hostaleria	Agroalimentària
Territori on tenen més efectius	Barcelonès	Barcelonès	Barcelonès	Barcelonès	Tarragona
Territori on representen un percentatge més alt en el total d'estrangers	Lleida	Anoia	Barcelonès	Barcelonès	Osona
Antiguitat afiliativa mitjana en anys	2,5 anys	1,8 anys	1,5 anys	1,8 anys	2,1 anys

*Administració Pública i Transports.

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

A les unions territorials de fora de la Regió Metropolitana de Barcelona (RMB) hi ha un percentatge més alt d'afiliats estrangers que a les de l'Àrea Metropolitana, a excepció de l'Alt Penedès que, tot i formar part de l'AMB, també presenta un percentatge superior a la mitjana.

El Llatinoamericà és el col·lectiu majoritari i representa prop de la meitat dels estrangers afiliats al sindicat. El segon col·lectiu en nombre és l'Africà. La resta se situa a molta distància d'aquests dos primers. Llatinoamericans i europeus no comunitaris presenten uns percentatges de dones per sobre del 40%. En els col·lectius asiàtic i africà la presència de dones és molt baixa. Els africans utilitzen més els serveis jurídics que la resta. Els asiàtics són els que utilitzen menys els serveis de formació i els europeus (comunitaris i no comunitaris) són els que més els utilitzen. Els europeus també són els que aporten més delegats sindicals. Els asiàtics i els llatinoamericans tenen la major part dels afiliats a la Federació de Comerç i Hostaleria, mentre que africans i europeus no comunitaris estan afiliats majoritàriament a la Federació de la Construcció i Fusta. Els llatinoamericans i els asiàtics se situen

territorialment majoritàriament dins de la Regió Metropolitana de Barcelona, mentre que la resta de col·lectius estan afiliats majoritàriament en unions territorials de la resta del país. El Llatinoamericà és el col·lectiu amb la mitjana d'edat més baixa i els comunitaris presenten la mitjana d'edat més alta.

El desconeixement de l'acció sindical per part dels immigrants té una certa lògica, car molts d'ells treballen en empreses no sindicalitzades i, com hem vist, a les quals ni tan sols arriba el conveni. Així, en una valoració de 0 (nül·la) a 10 (molta), el grau de coneixement del sindicat per part dels immigrants no arriba a 2, i la valoració dels beneficis laborals aconseguits per part del sindicat a l'empresa també obté un suspès, amb 3,7. I evidentment, el fet que els sindicats produeixin bàsicament béns públics fa que la valoració dels beneficis d'estar afiliat siguin molt baixos, un 2,85 entre els immigrants.

5. LA RELACIÓ ENTRE ELS IMMIGRANTS I EL SINDICAT. L'EXPERIÈNCIA DES DE L'ÒPTICA DELS EXPERTS SINDICALS

A diferencia del encuestador, que hace preguntas, el entrevistador en profundidad desea explorar las respuestas que la gente da. Para explorar, el entrevistador no puede ser impersonal como una roca; por el contrario, debe de dar algo de sí mismo a fin de merecer una respuesta abierta.

R. Sennet. El respeto (p. 50)

Aquest capítol de l'estudi és el resultat de la combinació de dues tècniques diferents d'investigació. Per una banda, l'entrevista en profunditat, procediment mitjançant el qual hem interrogat a 15 persones, d'una o altra forma expertes (o molt experimentades) en el problema que ens plantejem; és a dir que són coneixedores de diverses facetes de la relació entre sindicat i treballadors immigrants. Per altra banda, afegim l'anàlisi específica d'una enquesta basada en una mostra representativa del conjunt d'afiliats a CCOO de Catalunya, realitzada l'any 2008; la representativitat de l'estudi es va dissenyar seguint diferents criteris com ara sexe, edat, sector, entre els quals però no hi havia l'origen, criteri que ens hauria permès un tractament rigorós de les diferències entre afiliats autòctons i immigrants. Tot i així, el 7,8% final d'immigrants presents en la mostra, coincidia amb la presència d'aquests afiliats en el conjunt del sindicat. En tot cas, hem descartat una anàlisi basada en el seu tractament quantitatiu i, per això, hem optat per incloure de manera descriptiva alguns resultats en aquest capítol. D'aquesta manera obtenim un diàleg entre les dues tècniques que ens ajuda a delimitar i comprendre l'univers de l'afiliació immigrant en el sindicat. Els resultats de l'enquesta utilitzats aquí, per tal de distingir-los de les opinions dels experts entrevistats, els hem emmarcat en requadres identificats amb la font de referència: *enquesta d'afiliació o enquesta CERES 2008*.

El capítol es divideix en tres grans apartats que responen a les inquietuds teòriques de l'estudi. El primer, que planteja els dilemes del sindicat davant la immigració, intenta reflectir el discurs de l'organització i les seves adaptacions. El segon, fa un esbós de la posició laboral dels immigrants i com se situen davant l'acció col·lectiva i el sindicat. El tercer, introdueix les complexitats de la posició d'aquests immigrants en tant que afiliats. Afegim un quart apartat que intenta reflectir breument una qüestió enunciada en els apartats anteriors, i és que dins

de la diversitat d'origen existeixen noves diferències i fragmentacions. Per tal de no trencar el discurs dels entrevistats i atès que les diferents facetes del problema interaccionen, en ocasions els talls elegits de les informacions facilitades pels experts fan referència a matèries ja presents en altres subapartats. Finalment al final del llibre, s'incorpora un annex (Annex 1 pag. 269) que explica una mica més detalladament una de les matèries estratègiques capdavanteres impulsades pel sindicat en qüestió migratòria: els pactes de gestió de la diversitat. Una iniciativa que en altres països, com ara França o Estats Units, és impulsada per les empreses i els experts en recursos humans, però que aquí amb força encert ha estat proposada per CCOO, amb un caire menys gerencial i més social.

5.1. El sindicat davant la immigració

5.1.1. Les adaptacions programàtiques i organitzatives

El primer tema plantejat als entrevistats va ser el de la relació específica entre el sindicat i els treballadors immigrants. Una relació no sempre fàcil ja que, per regla general, els sindicats es debaten entre el pol de la solidaritat internacionalista i la defensa dels drets de tots els assalariats (ambdós aspectes formen part del seu ideari), enfront del pol simbolitzat pel temor a que la immigració comporti majors dificultats per a la seva activitat, donada la inicial predisposició dels treballadors nouvinguts a acceptar treballs sense parar gaire atenció a les condicions d'ocupació que els envolta. En certa manera, els interrogants que hem plantejat als entrevistats tracten de copsar la capacitat d'adaptació organitzativa del sindicat vers la nova realitat laboral catalana, que implica la presència d'un 15% d'estrangers en el mercat de treball. Així mateix sabem, pels estudis històrics, que l'actitud vers l'exèrcit de reserva de la força de treball ha estat una mica ambigua per part del moviment obrer organitzat; atès que per un costat els seus integrants són treballadors assalariats sovint extremadament precaris i dependents, mentre que, d'altra part, són objecte de l'estratègia empresarial de reducció de costos i divisió dels treballadors.

La pregunta inicial la responen, alguns dels dirigents sindicals entrevistats, en perspectiva històrica. D'aquesta manera alguns (responsables autòctons i amb antiguitat afiliativa, com E3) remunten el discurs al paper jugat per CCOO de Catalunya en la integració dels immigrants d'altres regions espanyoles dels anys 50 i 60, un rol que tindria continuïtat en l'actualitat (veure Balfour, 1994). Seria suficient canviar els immigrants procedents d'altres regions d'Espanya per immigrants procedents de països estrangers. D'altra banda, aquí és pertinent la distinció entre comunitaris (i originaris de països desenvolupats) i no comunitaris (referència comuna als nascuts en països del tercer món o en vies de desenvolupament). Així, per a E3 *'en CCOO siempre se ha dado una visión abierta, que ha dado paso a una fuerte tradición de incorporar inmigrantes, que lo diferencia de otros sindicatos. Lo que ha revertido*

en un proceso de integración de personas, con sus lenguas y culturas diferenciadas'. Com exemple cita la creació del CITE — Centre d'informació als treballadors estrangers- el 1986, quan la presència d'immigrants era molt reduïda i aquesta manera d'actuar representava una continuïtat respecte de les iniciatives, durant la dictadura i la transició, de CCOO (i el PSUC) per tal d'integrar a les persones procedents d'altres regions espanyoles a la cultura i la llengua catalanes.

També hi ha versions més personals, per exemple E13: *'Hablar de la relación histórica entre sindicatos e inmigrantes, no es fácil. La primera cuestión es establecer que el modelo que tiene Comisiones Obreras de atención a la inmigración —el CITE- es una creación del año 1986 por parte de tres sindicalistas, un francés, un marroquí y un senegalés; plantear el trabajo sindical entre los inmigrantes en ese año, no parecía tener mucho futuro, pero así empezó el CITE y en 1991, con las exigencias de la UE y la OTAN, adquirió protagonismo en el proceso de regularización de los magrebíes que ya estaban en España*'.

Una visió més crítica és la d'E12 que remunta als orígens del moviment obrer el desencontre entre sindicats i immigrants (plantejament corroborat per una opinió de pes com la de Hobsbawm, 1987): *'Históricamente, los sindicatos vienen de una filosofía y de un cúmulo de ideas entre las que aparecen los inmigrantes y los extranjeros muchas veces como enemigos, como agentes de la patronal, como esquiroles*'. L'entrevistat avança un apunt teòric i atribueix aquesta pràctica sindical a una derivació del concepte marxista d'exèrcit de reserva al servei de la patronal; el mateix entrevistat (E12) però matisa i argumenta que aquesta dinàmica era molt clara entre els sindicats britànics i alemanys en els anys 60, quan les empreses reclutaven mà d'obra immigrant; però que en el cas espanyol, el desenvolupament més recent del sindicalisme (i de la immigració extracomunitària) ha fet que tingui molt present el concepte de solidaritat que *'también se expresa en la solidaridad y defensa de los inmigrantes...en la creación de servicios para ellos, etc*'.

Comissions Obreres, conscient de la necessitat de reforçar el vincle social que ens uneix com treballadors/es i com persones afiliades, amb independència del lloc de procedència, es compromet a lluitar pels drets dels treballadors immigrants i la seva plena igualtat en l'accés als drets laborals, socials i polítics. Així mateix es compromet a assegurar la seva participació en l'activitat sindical i en les tasques de representació i direcció sindical en igualtat de condicions.

Conscients que som diversos com a persones i iguals com treballadors i ciutadans, CCOO es compromet a promoure en les empreses i en la societat la cultura de la convivència en la diversitat personal i la igualtat de drets, i a lluitar contra qualsevol manifestació, declaració o acció de continguts o motivacions de tipus xenòfob, racista o discriminatori per raons de procedència, nacionalitat, creença o cultura.

*Estatuts de CCOO de Catalunya,
9è Congrés, 2008*

De tota manera E13 ens diu que, en els inicis de la presència de forta immigració en Espanya i Catalunya (finals dels noranta del passat segle): 'El Sindicato tenía una actitud de mandar a todos aquellos que tenían un color de piel distinto, al CITE. No eran trabajadoras, eran inmigrantes. Y esto se mantuvo, hasta el año 2000 que se empezó a hacer una pedagogía interna muy fuerte en el sindicato. Los CITEs eran como un modulo de exclusión para gente con problemas raros (o diferentes) Más adelante se consiguió la implicación de las federaciones del sindicato. Fue un proceso lento y empezó en la construcción, o en algunas localidades presentando algunas demandas en relación con el reconocimiento de los derechos del trabajador, incluso con los derechos pasivos de quienes estando en una situación irregular trabajaban en empresas ; a partir de ahí empezó a verse a la persona extranjera como trabajador antes que como extranjero.'

D'altra banda, i això és remarcant per la major part dels entrevistats, la presència important, numèricament parlant, de treballadors estrangers introduí molta complexitat a les tradicionals tasques sindicals de representació o de reclutament; i això finalment implicà que el sindicat posés en pràctica més que una acció o una estratègia finalista, concreta i conjuntural, un llarg procés. Procés en el qual se succeeixen objectius i accions per tal d'integrar o, simplement, per a fer front a allò que, després del conjunt d'entrevistes, els autors d'aquesta monografia hem denominat diversitat dins de la diversitat. Una frase amb què volem reclamar l'atenció vers el fet que sota l'etiqueta homogeneïtzadora (i com diu alguns dels entrevistats, cosificadora) d'immigrant o estranger, distingible de l'autòcton —fins i tot d'aquells amb un passat de migració molt proper—, bullen diversitats no només d'origen, sinó també de sexe, gènere, edat, nivell d'estudis, qualificació professional, cultura, vivències, etc. I aquestes diversitats, amb matisos i diferències també es troben entre els treballadors catalans i espanyols.

Així mateix, els entrevistats apunten al fet que la immigració estrangera (amb aquest afegit de diversitat d'origen, ètnies, cultures, religions, maneres de treballar i, fins i tot, de formes de viure i de desenvolupar allò quotidià), va ser valorada durant un llarg temps —finals dels 80 i dels 90— com un fenomen provisional, o molt localitzat en comarques i sectors concrets.

Fins i tot el mateix funcionament del CITE es plantejà com una activitat de recolzament, no necessàriament d'afiliació del treballador estranger, donada la inicial caracterització fugaç del seu pas¹⁹.

Ara bé, ja entrats en la primera dècada del segle XXI, el creixement sorprenent de les taxes immigratòries, fa necessari un canvi de rumb que finalment es dugué a terme, tot i les resistències producte de la molt desigual implantació dels estrangers entre activitats i territoris. Així E3 remarca que primer es creà un departament d'immigració dependent, juntament amb el CITE, d'una secretaria de polítiques socials i institucionals, però que aconseguí introduir un objectiu tan important com és l'afiliació dels treballadors d'origen estranger.

19 En la seva tesi doctoral, Carles Beltrán (2007) ofereix aquest apartat, de l'acta de constitució del CITE com associació, que il·lustra clarament la caracterització temporal del fenomen de la immigració; així l'objectiu del CITE era promoure: *“la inserció dels treballadors estrangers, prevenint la marginació de les minories ètniques, fomentant la seva formació professional, millorant la seva qualitat de vida durant l'estada al nostre país i impulsant estudis i investigacions específiques que des d'una perspectiva sociològica ens apropi al coneixement objectiu de la influència del paper dels treballadors estrangers en el conjunt de la societat catalana.”*

Cronologia d'alguns aspectes organitzatius claus en la relació entre CCOO de Catalunya i els treballadors immigrants:

1986, CCOO de Catalunya crea el Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers (CITE); tot i que la data de constitució com associació és del 27 de abril de 1988.

1987, IV Congrés CCOO de Catalunya: la preocupació per la manca de serveis socials vers els estrangers porta a incloure la necessitat d'atendre'ls creant un servei d'atenció especialitzat.

1988, El CITE-CONC es constitueix com associació. La immigració es caracteritza encara com un fenomen temporal.

1991, V Congrés CCOO de Catalunya; l'expansió del fenomen migratori es reflexa no només en que comença a ser considerada més definitiva i, per tant, es busquen mitjans de incorporar-los al sindicat; com l'Estratègia de *ciutadania sindical* per a aquests treballadors.

1995, VI Congrés de CCOO de Catalunya, el sindicat es defineix com a multiètnic i implicat en la defensa dels interessos dels treballadors estrangers, '*que tenen els mateixos drets tant dins del sindicat com fora d'aquest*'. Major sindicalització de l'àmbit d'actuació del CITE i incorporació d'un pla d'actuació integral per a la integració social de les persones immigrades.

1997, Barcelona. El sindicat organitza el seminari *Immigració, integració i llengua*, que va comptar amb la participació de representants de diversos sindicats europeus. Entre d'altres aspectes, es parlà sobre la necessitat de conèixer les llengües de la societat d'acollida com a vehicle d'integració social de les persones immigrades.

1998, Madrid. Conferència del Consejo Confederal de CCOO dedicada a les migracions. Allà s'insisteix en la *necessitat d'adequar l'estructura sindical per donar resposta als reptes que plantejava la presència creixent de persones immigrades en el món laboral, amb un especial èmfasi en el paper dels CITE's* (s'expandeixen per tota Espanya) *i en la promoció de la participació dels treballadors i treballadores immigrants en el sindicat*. A Catalunya això es concreta vinculant el CITE a una Àrea de Migracions i per la creació d'una Comissió de Migracions, com organisme de debat i direcció sindical; també es constitueix la figura del responsable sindical d'immigració d'àmbit territorial o federatiu.

2000, VII Congrés de CCOO de Catalunya. La reforma dels estatuts és més profunda: "*El sindicat es compromet en la defensa dels treballadors estrangers, garantint-los la plena igualtat de drets dins de la nostra organització, coherents amb la nostra reivindicació d'aconseguir la igualtat de drets i deures per a aquest col·lectiu en tots els àmbits de la societat. En aquest sentit, com a sindicat multiètnic, CCOO de Catalunya es compromet activament a treballar per la convivència al nostre país i a lluitar decididament contra qualsevol manifestació, declaració o acció de continguts o motivacions de tipus xenòfob o racista.*" Es proposa un *Pacte de ciutadania per la interculturalitat*, que impliqui a les forces polítiques, institucions, agents socials i altres organitzacions socials i de la immigració. Una conclusió important del congrés és la necessitat de millorar els resultats d'afiliació dels immigrants i la seva participació en les eleccions sindicals i en la vida organitzativa.

2002, La memòria del CITE remarca que per a CCOO el tractament del fet migratori no queda reduït tan sols a un tema d'àmbit laboral sinó que planteja una aproximació global, coherent amb el seu caràcter de sindicat general.

2004, El 8è Congrés de les CCOO de Catalunya va establir la creació de la Secretaria d'Immigració, de la que depèn el CITE, i la comissió de coordinació que reuneix a tots els responsables d'immigració de federacions i unions.

2008, Jornada de reflexió "Fem organització: la participació de la immigració en el sindicat".

Font: fragments de l'apartat 2.2.1 de la tesi doctoral de Carles Beltrán (Beltrán 2007) i afegits propis.

A partir del 8è Congrés (2004) es consolida aquesta opció, que implicava una doble vessant d'acció; per una banda la tasca de recolzament als immigrants duta a terme pel CITE, amb independència de la seva afiliació o no; per l'altra la creació d'una estructura orgànica (la Secretaria d'Immigració, els responsables d'immigració de federacions i unions que formen la comissió d'immigració dependent d'aquesta Secretaria) destinada a una acció sindical específica dirigida vers uns treballadors immigrants que volen instal·lar-se aquí de forma estable i que, en conseqüència, formen part del panorama del treball a Catalunya. Una situació que reflexa molt bé la següent intervenció d'E13: *'Con la creación de la Secretaría, empezó a realizarse una pedagogía en el sindicato de concienciar a los sindicalistas y a los comités de empresa, que los representantes sindicales también podían ser extranjeros y en este momento ya se ve con "cierta" normalidad en Catalunya'.*

I, amb això, s'arriba a l'actualitat quan CCOO de Catalunya pretén realitzar una acció sindical específica que contribueixi a integrar als estrangers com afiliats, delegats o, també, com càrrecs sindicals. En aquest sentit, una de les anècdotes repetides per diversos entrevistats i que il·lustra el canvi en la relació entre l'estructura sindical i els immigrants, al temps que les dificultats de fer-ho extensiu al conjunt de l'organització, ens la resumeix E10: *'Una buena parte del sindicato trata la cuestión de la inmigración como un hecho marginal; un ejemplo de esto es cuando llega un inmigrante a una de las sedes del sindicato y, si es fácilmente identificable por el acento, los rasgos o el color, no se le pregunta qué quiere o qué problema laboral tiene, sino que se le envía directamente al CITE. Esto era una cosa habitual a principios de los 90, pero ha disminuido bastante desde el año 95. Ahora ya bastantes federaciones se han familiarizado con la inmigración y tienen un responsable de inmigración [normalment immigrant]'.*

Variables demogràfiques dels afiliats immigrants, segons l'enquesta d'afiliació

		Autòctons (92,2%)	Estrangers (7,8%)	Significació^(*)
Edat	Menys de 35	22,8%	32,6%	0,002
	De 35 a 54	57,0%	61,8%	
	55 i més	20,2%	5,6%	
Estudis	Sense estudis	0,1%	1,1%	0,076
	Elementals	54,4%	47,2%	
	Mitjans	22,4%	29,2%	
	Superiors	23,1%	22,5%	
Estat Civil	Solter/-a	17,5%	30,3%	0,030
	Casat/-da	76,5%	65,2%	
	Separat/-da	5,0%	3,4%	
	Vidu/-a	1,0%	1,1%	
Membres llar	Fins 3 membres	66,60%	53,40%	0,000
	4 o més	33,40%	46,50%	
Any arribada	Fins 1990		27,0%	0,000
	1991-98		7,9%	
	1999 i més		65,2%	
Total		100,0%	100,0%	
N		970	89	

Font: Enquesta CERES 2008

Segons dades de l'enquesta, l'estratègia de captació de treballadors immigrants funciona, tot i la distància que encara separa l'afiliació de la presència d'estrangers en la força de treball catalana. Remarquem dels afiliats immigrants en relació als autòctons, la presència de joves i la baixa presència del grup més gran d'edat; el nivell d'estudis mitjos, la presència de solters, la major dimensió de les llars. I, potser, la conclusió més interessant en termes d'afiliació, i que hem tingut ocasió de corroborar en el tractament de dades del registre (capítol 4): els immigrants afiliats porten bastants anys aquí. És una immigració consolidada a Espanya i Catalunya.

Altres característiques dels afiliats immigrants enquestats, a contrastar amb el registre d'afiliació del sindicat, és que els afiliats immigrants enquestats porten en la seva major part menys de 4 anys afiliats (63,5%); però és de remarcar així mateix que la tercera part acumula més de 4 anys afiliat. Això sí, el 88% està afiliat des de 1998 en endavant; i només el 12,5% (enfront del 21% d'autòctons) ha estat afiliat a un altre sindicat.

^(*) La significació estadística és un instrument que permet validar o rebutjar una associació. Com més baix, zero o pròxim a zero sigui el seu valor, més evidència sobre la relació referida.

Sobre la relació entre el CITE i la Secretaria d'Immigració E1 opina que: *'El CITE ayuda y da servicio específico a los emigrantes. La Secretaría también, pero sobre todo impulsa la transversalidad mediante los responsables de inmigración de las diferentes estructuras. La secretaría es el motor de la transversalidad y de la cultura de cooperación. Trabajan mucho con formación y cultura, también con acción sindical y negociación.'* Tot i que la relació entre sindicat i CITE no està exempta de dificultats, per exemple E5 ens diu que: *'La relación cotidiana del CITE con el sindicato es buena, no hay quejas. Pero hay demasiado trabajo y esto no permite innovar'*²⁰.

La visió dels dirigents autòctons és corroborada per responsables sindicals d'incorporació més recent i d'origen forà. Això no obstant, aquests últims afegeixen algun que altre matís com, per exemple, que el tractament sindical de la immigració estrangera necessitava una nova conceptualització i això s'ha realitzat en etapes relativament recents al canviar l'estratègia de solidaritat per la de la integració (E1)²¹, recolzada per la corresponent estructura orgànica. En aquesta estratègia de solidaritat, el CITE era l'instrument principal per dotar als immigrants de suport i xarxa social. En tot cas E3 remarca gràficament que fins fa pocs anys *'los inmigrantes extranjeros estaban de paso y sobre todo se instalaban en la costa, mientras que, ahora, están por toda Cataluña y con voluntad de quedarse'*. O, com expressa E4, *'la inmigración ahora es una realidad en los centros de trabajo y de ahí deriva la necesidad de su sindicalización partiendo de tres premisas: la inmigración no es un fenómeno coyuntural, el sindicato ha de ser representativo del conjunto de la realidad de la ocupación y, tercera, el sindicato ha de ser representante de la diversidad'*. També E13: *'Para nosotros no se trata de afiliarlos por la importancia sindical o económica que representan, sino porque creemos que les hemos normalizado como trabajadores'*.

Hem d'afegir aquí que, normalment, els entrevistats quan parlen de diversitat no només es refereixen a l'origen, sinó també a altres distincions i divisions entre els assalariats. Observem,

20 De tota manera, tot i amb l'estructura organitzativa renovada, el problema de fons no està resolt; així, ens diu E11: *'el discurso del sindicato sobre la inmigración está bastante elaborado, pero la realidad funcional dista del discurso. Por ejemplo, el CITE y sus tareas de reconocimiento de derechos civiles y sociales de los extranjeros son muy conocidos dentro del sindicato, pero no ocurre lo mismo con la Secretaría de Inmigración y su tarea de desarrollo de derechos laborales de los inmigrantes... Conseguir que el discurso del sindicato sobre la inmigración conlleve una práctica real y cotidiana en el conjunto de todas las organizaciones que forman parte del mismo, es un asunto pendiente.'*

21 O com diu E4: *'Hay que pasar de un tratamiento filantrópico sobre la inmigración a la cooperación necesaria. Y esto implica un esfuerzo para conseguir un tratamiento de igualdad hacia los trabajadores extranjeros, al tiempo que cambia la base de representación en el sindicato y en la negociación colectiva'*.

així mateix, que aquestes tres premisses contenen precisament línies d'acció sindical, no un discurs sobre el multiculturalisme, ni sobre la immigració. L'objectiu són les persones, amb independència de com siguin i de la seva procedència. Però també ens hem adonat de que els entrevistats són conscients del fet que, entre el sindicat i les persones que venen de fora, hi ha barreres de diferent tipus que obstaculitzen l'acció sindical genèrica destinada al conjunt dels assalariats; són distincions d'origen, cultura, religió, maneres de viure i treballar, de precarietat, de pobresa, de desarrelament i, en certa manera i en determinats contextos, de la distinció entre 'ells i nosaltres'. Ara bé, la institució, per tal de fer front a aquestes dificultats, ha posat en marxa estructures orgàniques i línies d'acció específiques que si més no han estat efectives en l'atracció dels immigrants (veure requadre amb dades demogràfiques extretes de l'enquesta Ceres 2008).

I, atenció, el paper del sindicat entre la defensa de tots i l'atenció específica a uns quants no es pensa des d'un punt de vista reactiu; és a dir, que l'organització podria optar per dir que donada la diversitat cultural, ètnica, d'origen, religiosa, allò que s'ha de fer és dur a terme una estratègia d'acollida, adaptació i àmplia tolerància vers aquesta realitat diferent i variada, sense pensar en modificacions i transformacions. Enfront d'aquesta opció conservadora, el sindicat es planteja superar el problema des d'una òptica pro-activa; és a dir, partint de la premissa de que donat que la diversitat s'ha col·locat en l'agenda, principalment per la diferència d'origen, cal aprofundir en l'acció col·lectiva fins aconseguir atendre a les persones, amb llurs drets i necessitats individuals (E4), amb independència del lloc de naixement, sexe, edat, etc.

Algunes variables socials i polítiques que mostren la diversitat de l'afiliació per origen. Enquesta d'afiliació 2008

Com era d'esperar, els estrangers pertanyen a menys associacions que els espanyols. En les AMPA, en partits polítics i en voluntariat els estrangers i els espanyols assoleixen percentatges similars de participació. Només en les organitzacions religioses els estrangers hi són més presents.

Nombre d'associacions a què pertany	Espanyols	Estrangers	Significació
No pertany a cap associació	49,9%	60,7%	0,052
Pertany a alguna associació	50,1%	39,3%	
Total	100,0%	100,0%	

(N espanyols 970; N estrangers 89).

Font: Enquesta CERES 2008.

Els immigrants es mostren lleugerament menys interessats en la política que els autòctons; la diferència (tot i no ser significativa l'associació) sobretot està en l'ítem molt interessats en política (15%, enfront 8%). En canvi, sí que és significativa l'opció política d'identificació; aquí a banda de la indiferència, sobresurt la preferència pel PSC entre els immigrants. També l'1% diu que no té dret a vot en l'opció oberta de la pregunta.

Amb quina opció política s'identifica més?	Espanyols	Estrangers	Significació
Ciudadans, Partido de la Ciudadanía	0,3%	1,2%	0,002
Convergència i Unió (CiU)	4,3%	1,2%	
Esquerra Republicana de Catalunya (ERC)	9,2%	3,6%	
Iniciativa per Catalunya Verds (IC)	18,9%	6,0%	
Esquerra Unida i Alternativa (EUiA – IU)	9,0%	4,8%	
Partit Popular (PP)	4,0%	3,6%	
Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC-PSOE)	30,4%	43,4%	
Altres	2,3%	2,4%	
Cap en especial	21,4%	33,7%	

(N espanyols 970; N estrangers 89).

Font: Enquesta CERES 2008.

Pel que fa a l'opció públic/privat, les relacions amb l'origen són poc significatives. Pel que fa a l'assegurança sanitària privada el seu ús sembla lleugerament superior entre els espanyols. En canvi, els estrangers tendeixen a remarcar més l'ajut públic per fer-se càrrec dels familiars dependents, quan és el cas; també tendeixen a utilitzar més l'escola pública (tant primària com secundària) per als seus fills. Així mateix, tot i que en general hi ha major predisposició del conjunt de l'afiliació vers les pensions públiques, aquesta és una mica més acusada en el cas dels immigrants. Però si l'associació té poca significació estadística en les qüestions precedents, en canvi és elevada en la pregunta clau sobre dret a pensió pública dels immigrants, a la qual aquests tenen un accés molt per sota del conjunt afiliatiu (la resposta és una mostra del seu estatus de major precarietat laboral i social).

Tinguem en compte que l'atenció a les persones de forma individual ha estat una opció que, tradicionalment, havia quedat fora del marge d'acció dels sindicats, del moviment obrer i, fins i tot, dels partits d'esquerra, i que, cada cop és més necessària per tal d'arribar a constituir blocs d'opció alternativa al capitalisme especulatiu. E4 posa un exemple d'aquest tipus d'acció pro-activa: *'al tratar la flexibilidad de la gestión del tiempo de trabajo, hay que introducir derechos generales en los que las personas (autóctonas y venidas de fuera) han de tener capacidad de decisión sobre los horarios, la entrada y salida del trabajo, la jornada, las vacaciones, etc.'*

En tot cas, com mostren els resultats de l'Enquesta d'afiliació 2008, la incorporació important, però diversa de l'afiliació immigrada és un fet molt relacionat amb el temps d'estada aquí. I, a pesar de tot això, i seguint amb la relació entre sindicat i immigració entesa com un procés, s'ha d'assenyalar que en el moment en què començava a consolidar-se aquest nou enfocament i aquesta nova realitat, la crisi econòmica i ocupacional ha irromput de forma brusca introduint canvis de dinàmica i significació encara incerts. Així segons E9 *'El model de creixement dels 90 i els 2000, va portar al límit la renovació de la població activa, i això va atraure als immigrants. En l'etapa de creixement havia complementarietat entre autòctons i estrangers. Els autòctons pujaven en l'escala social i els treballs de baixa qualitat l'ocupaven els immigrants... Però l'elevada temporalitat i, sobretot, l'atur dificulten la contractació i això polaritza les opinions. Per als estrangers, el problema és que els contractes són per als autòctons i ells queden fora. Per als d'aquí el problema és que la feina és per als immigrants que treballen barat i sota qualsevol condició. Per tant, allò que va ser complementarietat és ara competència. Actualment, molta gent encara percep el subsidi d'atur i això ajorna el problema, actua com a matalàs, però si les coses segueixen com aquest any, ja es veurà'*. Unes tesis controvertides i subscrietes per alguns entrevistats, però sobre les quals no tenim suficient evidència empírica, ni en l'etapa de la suposada complementarietat, ni tampoc en l'actual moment d'aparent competència. Però que intentarem contrastar més endavant introduint altres tècniques de rellevament de dades (grups de discussió principalment). En tot cas els requadres de l'enquesta als afiliats ens mostren diferències socials i laborals entre afiliats autòctons i immigrants.

Diversitat d'origen: variables numèriques enquesta d'afiliació 2008

Nacionalitat		Any naixement	Edat	Edat inici treball	Nombres vegades Atur	Atur en mesos	Nombre empreses	Nombre canvis activitat	Anys empresa actual	Hores treball	Any afiliació CCOO.	Any arribada Catalunya	Persones llar
Espanyols	Mitjana	1962,78	44,63	17,77	1,80	7,30	1,60	1,95	13,046	38,26	1995,28	1972,01	2,91
	N	970	970	898	175	151	859	178	811	816	928	305	970
	Desv. típica	10,757	10,618	3,546	1,777	7,227	1,486	1,164	11,0440	8,486	10,983	12,942	1,074
Estrangers	Mitjana	1967,01	40,19	19,72	1,55	5,78	2,32	2,37	3,705	41,92	2002,63	1995,72	3,35
	N	89	89	81	19	18	81	24	72	72	85	85	89
	Desv. típica	9,570	9,552	5,294	1,032	5,253	1,432	1,270	5,5698	8,262	5,505	10,430	1,395
Total	Mitjana	1963,14	44,26	17,94	1,77	7,14	1,66	2,00	12,283	38,56	1995,89	1977,17	2,95
	N	1059	1059	979	194	169	939	202	883	888	1013	390	1059
	Desv. típica	10,723	10,600	3,757	1,718	7,044	1,495	1,182	11,0022	8,523	10,825	15,821	1,111

Nota: totes les variables tenen una relació molt significativa amb l'origen excepte les dues d'atur i el canvi d'activitat.

Font: Enquesta CERES 2008.

Es poden observar en el requadre algunes diferències d'interès. Per exemple els quasi 5 anys de mitjana d'edat que separen als immigrants (més joves) dels afiliats espanyols; els estrangers també han començat més tard a treballar, han estat menys cops a l'atur i menys mesos per terme mig. El estrangers, també han passat per un nombre superior d'empreses, tot canviant més cops d'activitat i llur antiguitat a l'empresa és quatre vegades inferior a la dels afiliats espanyols. Els immigrants treballen més hores per terme mig. L'afiliació dels immigrants és força més recent i, comparant mitjanes, es produeix set anys després de la seva arribada; llurs famílies tenen una dimensió sensiblement més àmplia.

5.1.2. Del discurs públic del sindicat a l'apropament real als immigrants

L'adaptació organitzativa, real i concreta, a la presència d'estrangers pot contrastar amb el discurs públic (el posicionament polític) del sindicat en relació als problemes dels treballadors immigrants. Una línia d'aparent correcció política podria entorpir la posta en marxa de mecanismes de veu i d'acció sindical que recullin les necessitats i problemes d'aquests col·lectius o, fins i tot, podrien dificultar la coordinació entre els instruments orgànics amb els canvis i transformacions que afecten les condicions de vida i treball dels assalariats autòctons. Per aquest motiu vàrem decidir aprofundir una mica més en aquesta matèria.

Per a E1 es tracta de trobar un discurs que respecti la diversitat, mentre es manté la igualtat de drets de tots els assalariats enfront del treball: *'No es la solidaridad del 'pobrecitos, sino que hay que acoger, recibir y afiliar a los extranjeros... si se quiere ser mayoritarios'*. També E5:

‘CCOO es un sindicato que va hacia los trabajadores, como ilustra la actitud de preocupación hacia personas en posición más débil, como son los inmigrantes; trabajando para que su integración social y laboral sea posible.’ O amb major rotunditat, según E2: *‘Se trata de un sindicato de clase y todos han de estar dentro.’* Així mateix, un exemple interessant del canvi de discurs ens el proporciona un entrevistat d’origen immigrant E10: *‘Hay que ser claros y objetivos y no caer en el paternalismo: tratar al trabajador/a inmigrante como uno más. El sindicato es un paraguas, una protección para los extranjeros, pero ellos también tienen sus obligaciones. No hay que tener miedo a debatir sobre problemas. Si el sindicato defiende sus derechos, ellos han de participar en las elecciones sindicales, en el comité de empresa, en el mismo sindicato. La cuota sindical es una aportación mínima, no cabe el pobrecitos que no paguen, sino que ellos mismos han de responsabilizarse de sus destinos. Son personas que han venido a trabajar y que han de ser tratados como iguales, no han venido a pedir limosna’.* Un dels arguments d’aquest entrevistat, també subscrit per altres, és que els serveis a l’afiliat són molt més barats que els oferts per les empreses o despatxos especialitzats. Com veurem més endavant, també la quota i el fet de pertànyer al sindicat han de ser distingibles de les formes d’acció de les organitzacions voluntàries de tipus no governamental (ONG).

La qüestió de les llengües. Enquesta d'afiliació 2008

Llengua parlada:	A casa (*)		A la feina (*)	
	Espanyols	Estrangers	Espanyols	Estrangers
Català	26,9%	4,5%	25,5%	8,2%
Castellà	58,7%	61,8%	38,3%	72,6%
Ambdues (català i castellà)	14,2%	11,2%	35,9%	19,2%
Una altra	0,2%	22,5%	0,4%	0,0%

Nota: (*) Significació: 0,000

(N espanyols 970; N estrangers 89)

Font: Enquesta CERES 2008.

Es pot apreciar que entre els immigrants es parla molt menys català, sobretot a casa; però el castellà constitueix la llengua principal de comunicació en la feina. L'altra llengua parlada a casa té una gran variabilitat des de wolof a francès, alemany, berber... Però no és així en el cas de la feina. Els estrangers a la feina parlen més habitualment el castellà o ambdues llengües.

	Entén el català? (*)		Parla català? (*)		Llegeix català? (*)		Escriu en català? (*)	
	Espanyols	Estrangers	Espanyols	Espanyols	Estrangers	Estrangers	Espanyols	Estrangers
Bé	92,2%	70,8%	72,9%	20,2%	82,3%	56,2%	50,5%	22,5%
Regular	6,9%	22,5%	19,4%	40,4%	14,1%	21,3%	22,8%	14,6%
Malament	0,8%	6,7%	7,8%	39,3%	3,6%	22,5%	26,7%	62,9%

Nota: (*) Significació 0,000

(N espanyols 970; N estrangers 89)

Font: Enquesta CERES 2008.

Com podem veure, per als autòctons el millor nivell de bon ús del català es entendre'l, seguit de la lectura, parlar i, finalment escriure'l. Una gradació similar es dona entre els estrangers; només que en parlar i escriure bé assoleixen percentatges molt similars, però això pot derivar-se d'un defecte de la mostra. Si comparem amb les dades del CITE, el nivell de comprensió i d'ús del català millora una mica entre els immigrants afiliats. En tot cas sobresurt de les dades del CITE i de la nostra enquesta d'afiliació la gran distància entre l'ús del català i del castellà.

Ciudadans immigrants atesos pel CITE**CATALÀ:**

- no l'entén: 39%
- només l'entén: 50%
- l'entén i el parla: 6%
- l'entén, parla, llegeix i escriu: 5%

CASTELLÀ:

- no l'entén: 4%
- només l'entén: 7%
- l'entén i el parla: 21%
- l'entén, parla, llegeix i escriu: 68%

N: 20.462 (persones ateses CITE)

Font: memòria CITE 2008.

En opinió d'E3, tot i que el discurs del sindicat vers els estrangers ha canviat molt, es manté la distància en les rutines diàries i en els comportaments quotidians. Encara que les coses poc a poc s'adapten, per exemple: *'ya hay federaciones que piden traducir determinados documentos.'* En forma de nota al marge s'ha d'apuntar que això suposa afegir un problema important als ja tradicionals de la representació dels treballadors en temps postindustrial. La barrera de l'idioma dificulta encara més els esculls històrics de comunicació i informació o, tal com se'ls coneix més recentment, de proximitat i acompanyament entre representants i representats (els anglosaxons engloben aquestes qüestions sota l'epígraf *organizing* i des de fa temps han posat en pràctica diverses estratègies especialitzades sobre la matèria; veure Heery, 2002). I no és un problema menor, perquè amb bastant seguretat en algunes grans empreses (i per extensió en el sindicat) la qüestió de les llengües ha estat comparable a la mítica Torre de Babel.

E4 planteja dos exemples d'acció reactiva i d'estratègia proactiva. En el cas reactiu, el sindicat intenta reduir els frecs de la convivència i els problemes de la fragmentació, o els problemes de comunicació i de comprensió, producte de cultures i llengües diferents. En el cas proactiu posa com exemple els acords de gestió de la diversitat (veure l'Annex 1) per a les empreses *'...en los que una cuestión como la flexibilidad del tiempo de trabajo, no sólo esté pensada en función de las necesidades de las empresas, o para hacer frente a cuestiones religiosas (ramadán), sino también en función de las necesidades de formación o reproductivas de los trabajadores extranjeros y también de los autóctonos.'* En el cas d'acció reactiva E7 planteja una altra qüestió: *'La inmigración ha estat utilitzada per molts empresaris per disciplinar la mà d'obra, d'aquí que afiliar-los suposi d'alguna manera equiparar-los als nacionals, de millora per a tots, no només per als immigrants.'* Dos pols (reactiu i proactiu) que poden ser contradictoris o complementaris, però que en tot cas resumeixen una bona part del dilema sindical enfront de la immigració.

També apareix entre els entrevistats un discurs tàctic, sostingut sobre el pilar de que si no es vol perdre capacitat de representació i de negociació és necessari afiliar als treballadors estrangers que ja formen una sisena part de la força de treball catalana (E7 afirma que hi ha sectors en determinades comarques on un 70% dels treballadors són estrangers). Però justament aquesta opció s'ha de matisar amb algunes objeccions com, per exemple, les que expressa E5: *'El discurso público del sindicato es coherente en relación a los problemas específicos de los inmigrantes; pero debe ir más lejos. Queda mucho terreno para la afiliación de extranjeros y, en este sentido, hay que buscar soluciones para que los que no se atreven o desconocen la sindicación, tengan más fácil acercarse al sindicato.'* I, naturalment, continua present la necessitat de combinar la solidaritat amb la integració; un exemple molt actual el planteja E9: *'...la sensibilización hacia la cuestión de los extranjeros, las movilizaciones en contra de la ley de extranjería, son elementos que se aprovechan para hablar también de la situación [económica i laboral] actual y así crear un movimiento colectivo.'*

I, a pesar de tots els esforços, l'obstinada realitat de la dificultat d'integrar als estrangers és expressada amb rotunditat per E9: *'Tenim el discurs políticament correcte que tots som iguals i en la pràctica no és així'*; un matís que connecta amb el següent apartat que tracta dels distints nivells de discurs dins del sindicat, des de la base a la cúpula dirigent. Així mateix, en forma crítica, intervé E12: *'El discurso público de CCOO ha tenido sus vaivenes. En términos generales ha sido un discurso positivo hacia la inmigración. CCOO ha destacado en la defensa de los inmigrantes. Pero en los últimos años del mandato de Fidalgo se impuso una línea en CCOO muy seguidista de los planteamientos clásicos de ver al inmigrante como competidor... En general, puede decirse que CCOO tiene una postura positiva y UGT también, aunque tal vez con un poco más de retraso que CCOO²².... Los sindicatos han sido activos para equiparar derechos legales, de residencia, de vivienda. ... también en reformas de la ley de extranjería. Han creado servicios para los inmigrantes. Pero han sido poco activos y van retrasados en lo que se refiere a equiparar condiciones laborales.'*

També volem fer notar que diferents entrevistats, tot parlant de diversitat, plantejaven que aquesta no s'havia de limitar a aspectes religiosos; alguns, tant entre els entrevistats autòctons, com entre els estrangers, arribaven més lluny en afirmar que els aspectes religiosos no haurien de ser ni tan sols una matèria vindicativa en la negociació de la diversitat. Són unes afirmacions molt rotundes, però que alguns reafirmaven tot dient que seria una via equivocada. El camí correcte seria, en canvi, que qualsevol especificació o desplegament de les matèries negociades es pogués aplicar amb independència de l'origen. Un exemple repetit, en aquest sentit, és el de les vacances; així un treballador d'origen llunyà, ha de tenir dret a acumular vacances per tal que pugui anar periòdicament al seu país; si això s'aplica, el treballador autòcton, o d'origen més proper, seguint una planificació pactada, també hauria de poder gaudir d'aquesta avantatge. En aquest sentit es parla de drets, de demandes, de reivindicacions, però no de cultura, ni de religió.

22 El matís que introdueix E12 és interessant: *'Yo diría que la filosofía es que el inmigrante puede producir daños en el mercado de trabajo, en las condiciones laborales, en los salarios, si está desprotegido, si está en situación irregular y si es fácilmente manipulable por el empresario, etc. Si el inmigrante está integrado en el mundo laboral en condiciones normales, esto no se produce. A partir de ahí de lo que se trata es de integrar. Y este planteamiento general lo tiene tanto CCOO como UGT...' No obstant això, afegeix: 'Los sindicatos europeos nos llevan una gran ventaja, tienen mucho más asumido que los españoles que nadie puede ser discriminado por el color de su piel, por su procedencia étnica, etc.'*

5.1.3. Els dirigents del sindicat i l'acció sindical (la negociació col·lectiva)

Arribats a aquest punt, vàrem interrogar als entrevistats sobre la seva valoració a l'entorn de l'atenció que els líders del sindicat presten als problemes dels treballadors immigrants; per exemple, impuls de formes específiques de demanda, d'acció sindical o de participació dels estrangers en el sindicat; així com, adaptació de les qüestions de negociació col·lectiva relacionades.

12. La negociació col·lectiva i la gestió de la diversitat vinculada als nous fluxos migratoris, una necessitat imperiosa en el context de la crisi (extractes)

Els convenis de sector o empresa han de:

12.1 Incorporar una clàusula que expressi que els sistemes de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball, han de seguir uns criteris objectius per tal que no influeixi la procedència, ètnia o raça.

12.2 Els plans de gestió de la diversitat, iniciativa voluntària de l'empresa, ha de comptar amb una implicació decidida del sindicat. També registre públic i difusió. **Continguts possibles:**

- Acollida a l'empresa amb informació sobre la mateixa organització i també de la realitat social i administrativa del país, drets i deures laborals i ciutadans, etc.
- Ajuda i assessorament personalitzat, des de RRHH i des del sindicat. Formació bàsica de responsables sindicals i de RRHH en diversitat cultural.
- Mediadors en la prevenció i solució de conflictes de convivència, prevenir la generació d'àmbits de segregació, afavorir el coneixement mutu.
- Pla de formació lingüística (parelles lingüístiques), en col·laboració amb l'administració pública.
- La flexibilitat personalitzada del temps de treball s'ha d'adaptar a les noves necessitats de calendari (altres festivitats culturals) i noves necessitats personals.
- Ampliació de permisos als immigrants si s'han de traslladar al país d'origen.
- Atendre les noves necessitats de formació, sobretot en prevenció de riscos.
- Adaptació de l'empresa i el sindicat a la nova realitat: mòdul de formació.

Font: Secretaria d'Acció Sindical (CCOO Catalunya), 2009.

D'entrada, abans de donar la paraula als experts entrevistats, hem repassat una mica els documents dedicats a l'estratègia del sindicat CCOO de Catalunya respecte de la negociació col·lectiva. Així, *Els objectius de la negociació col·lectiva 2009* (Secretaria d'Acció Sindical, 2009: 8-9), incorpora un punt titulat *la lluita per la igualtat efectiva de les persones en els centres de treball*, on es diu: *'La nostra iniciativa sindical per a l'extensió, en la negociació col·lectiva, dels plans per a la gestió de la diversitat d'origen, cultural o ètnica, és fonamental per produir una veritable integració amb drets de les persones immigrants. La integració laboral és bàsica per a la integració social... Organitzar la presència de dones, joves i persones immigrants en les nostres representacions sindicals en la negociació és*

una necessitat, juntament amb l'ampliació de la seva afiliació, per enfortir la representativitat sindical en les negociacions'.

El plantejament de CCOO de Catalunya enfront de la negociació col·lectiva i la immigració és que: *“La crisi i els seus efectes sobre els immigrants, més exposats a ocupacions fràgils i de feble protecció exigeix un esforç de protecció social. Això implica reconèixer i gestionar la diversitat (veure l'annex al respecte) per donar resposta a problemes específics, entrada en el país, ingrés a l'empresa..., mitjançant plans de gestió de la diversitat i de no-discriminació en les empreses i en la negociació col·lectiva”*. Les línies claus d'aquesta estratègia d'acció, justament es resumeixen en el punt 12 que hem incorporat en el requadre anterior.

En tot cas allò que s'aprecia seguint l'enquesta als afiliats a CCOO de Catalunya és que els immigrants afiliats, tenen unes condicions de conveni o salarials menys regulades que els afiliats autòctons, però gaudeixen de protecció i, per tant la sindicalització aconsegueix amb la seva funció primordial de defensa. El problema és com arribar als no afiliats i estendre cap a ells el paraigües regulador. El tipus d'empresa en què estan, els anys que porten a Espanya, el tipus de contracte dels immigrants afiliats, els situa en la perifèria dels autòctons, però en el centre respecte de la precarietat o de la informalitat a què s'enfronten els immigrants acabats d'arribar o que treballen en la petita empresa, o estan subjectes a ETTs o subcontractació.

Sobre la diferència entre unes i altres possibilitats de regulació, E1 opina que *‘en el nivel de los negociadores hay que recordar continuamente la cuestión de los inmigrantes, mientras que en los niveles altos del sindicato hay mayor comprensión.’* Aquesta distància entre uns líders que tenen un plantejament sensible o conscienciat vers la qüestió migratòria i una base amb discursos més distanciat de les posicions oficials és remarcada per altres entrevistats. Per exemple, segons E9: en general, *‘los afiliados autóctonos aún no son conscientes de la importancia de los extranjeros; piensan que sólo estarán aquí un tiempo; mientras que los dirigentes sí tienen claro que hay que trabajar la diversidad.’* O de forma més contundent E12: *‘una cosa es lo que las direcciones y los documentos plantean y otra cosa es la visión que hay desde la base. En la base sigue habiendo la idea de que el trabajador extranjero está dispuesto a trabajar por un salario más bajo y que, por lo tanto, tira a la baja los salarios; y ésta es una idea muy presente en las bases sindicales.’*

Fixem-nos que, en el fons, tot i que el discurs sobre l'especificitat, sensibilitat, consciència, etc., vers la qüestió migratòria sigui prou definit i clar, allò que marca les tendències de fons (com no podia ser d'altra manera) és l'acció sindical i aquí E11 ens ajuda a abordar un nou problema: *‘El sindicato de las personas, de la diversidad, es un buen enfoque pero falta plasmarlo en el conjunto de la acción sindical de la organización. A esto se añade otra dificultad y es que allá donde hay mayor presencia de la inmigración es en aquellos sectores con dificultad de desarrollo de la actividad sindical, también para los autóctonos:*

construcción, comercio, hostelería, actividades diversas, limpieza. Es, sobre todo, en los servicios y no en la industria donde CCOO tiene presencia entre los inmigrantes; tampoco son grandes centros de trabajo sino pequeños centros, incluso tareas aisladas, subcontractadas, periféricas, de centros de trabajo medianos o grandes. Por ejemplo el sector del trabajo familiar, un sector en el que la presencia masiva de inmigrantes ha permitido trasladar una buena parte de la actividad sumergida a la legal; hay ahí unas cuantas grandes empresas que se están desarrollando en el sector y que tienen un volumen importante de trabajadores: Clece, Eulen, ABD, con acuerdo de gestión de la diversidad. Se trata de un sector nuevo en el que conseguir derechos y condiciones de trabajo es complicado porque no hay un centro que aglutine: la mayoría trabaja en los domicilios de los dependientes.'

Els afiliats immigrants i la negociació col·lectiva. Resultats de l'enquesta d'afiliació 2008

Conveni col·lectiu del seu centre de treball	Espanyols	Estrangers	Significació
Empresa	40,7%	34,8%	0,000
Sector amb pacte de millora	36,5%	17,4%	
Sector sense pacte de millora	13,3%	5,8%	
No en tenen	2,2%	13,0%	
Ho desconeix	7,3%	29,0%	
N	821	69	
Remuneració, en quina situació es troba?			
Salari mínim	12,1%	14,1%	0,000
Salari conveni	73,6%	56,3%	
Decidit per superiors	7,3%	7,8%	
Acordat amb superiors	6,2%	10,9%	
No ho sap	0,7%	10,9%	
N	817	64	
Total	100,0%	100,0%	

Font: Enquesta CERES 2008.

Els estrangers estan més exposats a no tenir conveni col·lectiu o ho desconeixen, mentre que els espanyols tenen més probabilitat de tenir conveni d'empresa i, sobretot, conveni de sector amb pacte de millora. Això implica que els estrangers tenen menys probabilitat de tenir salari regulat per conveni. El salari acordat amb els superiors és, en la seva major part, de treballadors de la construcció (abans de la crisi).

Pel que fa a la negociació col·lectiva, E3 opina que l'impuls dels pactes de gestió de la diversitat en les empreses pot ser un bon instrument per tal d'apropar el discurs oficial a les pràctiques quotidianes, o per apropiat la posició dels dirigents a la realitat de les bases representades. En tot cas argumenta que: *'L'acció sindical sobre la immigració està*

molt vinculada a la presència, d'una massa crítica dels immigrants en sectors d'activitat i territoris, amb presència més concentrada o segregada. Això no obstant, les estructures es van adequant en funció de que la realitat migratòria s'imposa: construcció, Barcelonès, Baix Llobregat, Vallès Occidental, Maresme... Això ha portat a estructures específiques, a assemblees, exposicions, jornades, conferències'. En el mateix sentit, E10: 'cuesta hacer de la inmigración un tema prioritario. Vas a una federación explicas que se va a desarrollar una campaña sobre inmigración, te escuchan, pero ellos tienen otras prioridades. Aunque algunas como Construcción o Actividades Diversas, en las que las cifras de inmigración son altas, no tienen más remedio que apechugar y lo hacen, pero podrían hacer mucho más. Pero en otras federaciones, aunque haya presencia de inmigración, su implicación es muy reducida. Ponen la excusa del bajo porcentaje de inmigrantes; pero eso es relativo, porque algunos han obtenido la nacionalidad española, pero eso no hace desaparecer como por arte de magia los problemas específicos.'

5.1.4. De la negociació col·lectiva a la negociació d'acords de gestió de la diversitat²³

Els acords de gestió de la diversitat impulsats per aquest sindicat i que, com hem esmentat, en altres països (França i Estats Units, en particular) han obtingut molta atenció i, fins i tot, fort impuls empresarial, troben dificultats d'implantació a Catalunya, potser perquè han iniciat el seu desenvolupament en una etapa de crisi. Álvarez del Cuvillo (2010), tot parlant de negociació col·lectiva i immigració, remarca l'interès del discurs sindical sostingut per CCOO de Catalunya que sintetitza en els següents aspectes:

- 1) La inmigración es un fenómeno estructural que tiene que asumirse con normalidad por el sindicato.*
- 2) La integración laboral es un factor de enorme importancia para la cohesión social y el sindicato tiene que centrar prioritariamente su actuación en la realidad de los centros de trabajo (dado que, además, en otros campos existen otras organizaciones sociales).*
- 3) El sindicato tiene que regenerar continuamente su capacidad de representación, incorporando a los trabajadores inmigrantes entre los afiliados y en sus órganos de representación; para ello tiene también que dar respuesta a los problemas específicos con los que se encuentran los trabajadores de origen extranjero.*

²³ Sobre la matèria veure les taules de l'Annex 1 que resumeixen el conjunt de la iniciativa de gestió de la diversitat i els cinc acords als quals s'ha arribat.

4) Esta estrategia no deriva únicamente de fundamentos «altruistas»²⁴ desde la perspectiva de los trabajadores autóctonos, puesto que los intereses de migrantes y nacionales son comunes: la calidad de las condiciones de trabajo de los inmigrantes es un fin en sí misma, pero también es importante para garantizar las condiciones de trabajo de los españoles.

Sobre la gestió de la diversitat, l'entrevistat E12, ens adverteix que és una idea, com la de la gestió estratègica de recursos humans, o la de la responsabilitat social corporativa, que normalment prové del pol empresarial de la relació laboral. I, en canvi, aquí a Catalunya és una iniciativa que ha posat en marxa el sindicat CCOO no només per integrar els immigrants, sinó també per renovar i fer més solidària la negociació col·lectiva: *‘Una cosa que ya se habla pero de la que se habla poco, es la gestión de la diversidad cultural en las empresas. En eso hay países en que las cosas están muy avanzadas, sobre todo en los países anglosajones... en EEUU. Allí han sido las propias empresas, no sólo los sindicatos, quienes han introducido el tema. Cuando han visto que si querían ser competitivas las empresas tenían que captar los mejores trabajadores fuesen de donde fuesen, que tenían que introducirse en mercados diversos y que, por tanto, necesitaban plantillas diversas, etc. Eso sobre todo lo han visto las multinacionales: para tener a la gente integrada en la empresa, contenta, aprovechando mejor sus capacidades creativas, han creado sus departamentos de gestión de la diversidad cultural. Aquí – España, Catalunya- la poca gestión de la diversidad cultural la están haciendo las multinacionales porque les viene la orden de sus centrales, no porque los sindicatos hayan apretado. Hay ciertos movimientos sindicales en esta dirección, pero son movimientos incipientes.’* Però, en tot cas, és una idea que segons ens adverteix E13 estava ja en l'inici del CITE: així, *‘para hablar de la gestión de la diversidad hay que volver al fundador del CITE. Claude en el año 2000 nos dice: Francia está trabajando con una carta de la diversidad y nos la tradujo. Estuvimos viendo el modelo de la Citroen sobre todo y de otras empresas francesas Allí había una cosa que se cruza con el ideario de otra organización SOS Racismo, que es el eslogan: igualdad de derechos para vivir, pero diversidad para convivir. Que cada uno rece a la hora que le parezca y vaya como quiera Igualdad de derechos y homologación de todas las personas en el ámbito laboral, jurídico y social, y luego la diversidad para convivir.’*

Per a E11, i això concorda amb algunes de les afirmacions d'E4, la iniciativa d'impulsar acords de gestió de la diversitat és una necessitat estratègica que s'emmarca en una adaptació de l'acció col·lectiva a la individualització creixent dels drets i deures: *‘El sindicato [fins ara] no ha sido capaz de abordar estos derechos personales [individuales] porque su aproximación ha sido principalmente el desarrollo de los derechos colectivos. Si queremos que la inmigración entienda que el sindicalismo es algo útil,... lo importante es lo que ofrece el sindicato en la empresa, que les sea útil para su salario, para sus condiciones de trabajo, para una*

24 En això insisteixen diversos entrevistats. La solidaritat no és altruisme, sinó que és, per dir-ho amb paraules senzilles, et beneficio a tu per tal de beneficiar-me jo, i a l'inrevés.

adecuada distribución de su jornada, permisos, período vacacional.' E11 resumeix l'impacte de la iniciativa fins el moment: *'Cinco acuerdos de gestión de la diversidad, principalmente basados en la distribución de horarios y de la jornada, pero en los que pueden introducirse también temas de no-discriminación, de prevención, de conciliación, de acoso. Cuestiones muchas de ellas que no aparecen en la negociación colectiva.'*

E2 introdueix un matís sobre l'impuls sindical als acords de gestió de la diversitat a l'empresa, que constitueix una interessant reflexió sobre l'acció futura del sindicat: *'Creo que hay que poner el tema sobre la mesa. En este estudio [es refereix a la iniciativa sindical de conjunt sobre gestió de la diversitat] hay una serie de propuestas para aplicar a las empresas distintos aspectos y medidas que deben adaptarse a cada una de ellas. No es lo mismo una gran empresa que una pequeña. No es lo mismo una empresa con un gran número de inmigración que otra que no tiene. Y no es lo mismo una empresa con muchos musulmanes que con inmigrantes del este que no van a plantear ningún problema de tipo horario, y que sí van a plantear los musulmanes por su religión. Se trata de acordar con la empresa medidas que sean también de interés a la propia empresa porque van a mejorar el clima, la capacidad productiva, la imagen de la empresa, etc. El tema de la gestión de la diversidad es asumir un nuevo paradigma. Hay que plantear a la empresa no sólo combatir la discriminación, sino acomodar la diversidad de una manera beneficiosa para la empresa. Aquí hay un principio que al sindicalismo le cuesta un poquito de aceptar, pero que se ha demostrado completamente necesario, sólo se consigue la igualdad cuando aplicas medidas diferenciadas a colectivos con necesidades distintas. Cuando hay colectivos con necesidades distintas no hay igualdad si no aplicas medidas diferenciadas... Hay una tendencia sindical a las medidas universalistas que hay que moderar y modelar. Las medidas universalistas son válidas, pero tienen que ir acompañadas de un análisis de las distintas situaciones que se dan, de los distintos grupos humanos que se dan en la plantilla y de detectar necesidades diferenciadas para aplicar medidas específicas también a eso Sólo con la combinación de ambas cosas se consigue la igualdad real. Si no, las medidas universalistas lo que hacen es perpetuar situaciones de desventaja.'*

E9 es mostra una mica més escèptic en relació als acords sobre diversitat. Segons l'entrevistat alguns d'aquests acords obeeixen més a una operació de màrqueting de l'empresa (en concret, parla de l'acord de l'Escorxador de Girona): *'era un bon acord, però no hi ha capacitat per a fer-lo acomplir si l'empresa no es mostra cooperadora'...* *'a l'hora de negociar un conveni els temes d'igualtat, de diversitat, són dels primers a saltar i al final [en els convenis] només queda conciliació, ocupació i, sobretot, salari. Es necessita un procés més llarg'.*

5.1.5. El discurs sindical a les empreses

Les opinions dels entrevistats aporten noves dades quan s'introdueix la pregunta sobre el paper que juguen, o poden jugar, quadres i membres del sindicat en les empreses o centres de treball pel que fa a les qüestions relacionades amb els estrangers i la seva integració en els objectius de l'acció col·lectiva diària (i coordinada amb les línies bàsiques d'actuació del sindicat).

E3 remarca el paper crucial de les empreses i dels militants presents en elles de cara al funcionament del sindicat en el seu conjunt; per això recomana que, també en el tema migratori: *'los responsables sindicales en las empresas, son los ojos y las orejas de la organización; a partir de ahí surgen nuevas necesidades, nuevas demandas, a las que debe hacerse frente con renovadas líneas de acción.'* Però les opinions sobre com es duen a terme aquestes renovades línies d'acció són contradictòries.

En ocasions predomina el sentiment que en el lloc de treball no hi ha problemes de convivència, tal com ho expressa E9: *'En las empresas es diferente, ya que los extranjeros no se sienten discriminados en los puestos de trabajo; tampoco en la sociedad en general, aunque sí en el momento de buscar trabajo.'* Tot i això, E1 remarca el llarg camí encara per recórrer: *'en el centro de trabajo hay que trabajar mucho el tema del conocimiento mutuo. Se ha perdido el contacto humano y la relación social'*. També E10: *'¿En las empresas? Bueno, nos preocupamos de las elecciones cuando hay que hacerlas, una vez pasadas nos olvidamos de ellas. No hay un trabajo previo con las personas, sean autóctonos o inmigrantes — muchos delegados ni siquiera están afiliados— y, una vez ganadas las elecciones si te he visto no me acuerdo, se pierde el contacto. Si de verdad interesan delegados inmigrantes, se ha de hacer un poco más, porque necesitan acompañamiento, o necesitan una discriminación positiva; porque la inmigración es muy diversa, en origen, en cultura, unos tienen a los sindicatos bien vistos, otros mal vistos, otros ni han oído hablar o no saben que son y por todo ello hay que hacer un trabajo específico. Hay que atender a esas personas, hay que buscar su fidelidad y sobre todo darles información sobre su convenio, sobre sus derechos, hay que acompañarlos. Y los jóvenes aún necesitan más, necesitan un espacio con una mentalidad que se adapte a ellos.'*

En altres ocasions, tal com expressa de forma rotunda E11: *'La dirección del sindicato lo tiene claro, también los dirigentes de uniones y federaciones, pero donde se generan las contradicciones y los problemas, es en el comité de empresa, en la sección sindical.'* Els serveis de formació permeten disposar d'un observatori privilegiat per tal de calibrar la distància entre el discurs dels dirigents i el pensament de les bases; en aquest cas fa referència als delegats que estan més propers a la base. E14 confirma la distància: *'En els cursos tractem el tema de la immigració; no a tots els cursos, tot i que alguns cursos es*

dediquen específicament a la qüestió. També hi ha activitats programades o, simplement, provoquem que surti en els grups. Sobretot en el curs estrella de la formació, aquell pel que passa un nombre més elevat de delegats, que és el curs bàsic de formació sindical. No hem fet cap estudi, però a grans trets la conclusió de l'experiència formativa és que una bona part dels delegats i delegades no comparteixen la visió del sindicat sobre els immigrants. Per a res i, fins i tot, són completament contraris. Quan treus el tema en els cursos, surt molt racisme, xenofòbia i tots els tòpics que volten pel món; els delegats són ciutadans com els altres. Naturalment, també hi ha algun grup amb criteris més solidaris; però és una perspectiva més altruista que solidària. No obstant, és difícil de trobar delegats que hagin aprofundit en el tema i que tinguin les idees clares; es fa com a molt el típic discurs 'buenista' sobre la immigració, molt bàsic i primari; és a dir no perquè siguin persones, treballadors, com la resta, ni perquè siguin classe treballadora, amb els mateixos interessos i que, per tant, poden contribuir a una millor defensa o benefici del conjunt [autòctons i immigrants]. I, no obstant, pocs delegats el fan aquest discurs. Predomina el discurs que parla dels immigrants com una cosa uniforme amb vida pròpia.' I, d'altra banda, fa referència a un curs format per una majoria de delegats immigrants: 'l'experiència va ser interessant, 'el món al revés'. Plantegen les mateixes coses que els autòctons, però des de l'altre costat i tenen raó sobre moltes d'elles.' Així mateix, E14 adverteix: 'Hem fet 4 ó 5 cursos sobre la gestió de la diversitat; en aquest cas, els afiliats que venen ja estan mentalitzats i venen amb la idea de vigilar que el discurs sigui políticament correcte i no caure en els tòpics. La major part són delegats autòctons. Són cursos que es fan a petició i hi ha poca demanda, sobretot si es té en compte la importància del tema.'

Decidir cap a quina d'aquestes dues posicions ha d'inclinar-se el pes de la balança de l'afiliació i de l'acció sindical dirigida als immigrants serà, probablement, una de les incògnites a resoldre de forma prioritària en els pròxims temps; en tot cas les dues línies d'interrogació anteriors obren pas a la necessitat de coordinació entre els distints nivells del sindicat per tal d'abordar els problemes dels treballadors immigrants conjuntament als de la resta dels assalariats.

5.1.6. La coordinació entre els distints nivells orgànics del sindicat

E1 remarca dificultats de coordinació entre nivells, així com que els territoris, en aquesta matèria van anar per endavant de les federacions; encara que com veurem aquí s'ha produït un lleuger canvi en la tradicional divisió horitzontal i vertical del treball sindical. Mentre que per E2: *'las asambleas comarcales de delegados aseguran la coordinación entre la dirección del sindicato y los representantes en la empresa; cuando hay problemas en las empresas, los delegados se reúnen con los diferentes niveles de dirección del sindicato.'* En canvi, per millorar la coordinació E3 remarca la importància dels plans de gestió de la diversitat. I, en la mateixa línia, E4 introdueix la necessitat de formació sobre els esmentats plans no només dels delegats elegits a les empreses, sinó també dels quadres sindicals.

Sobre la divisió del treball entre unions i federacions els entrevistats destaquen que els problemes laborals dels immigrants han de ser resolts per les federacions, sense entrar en més consideracions; mentre que si el problema és d'ordre social, permisos, etc., aquí sí que està el CITE, amb seu en les unions territorials. E10: *'A las uniones el problema les llega de forma directa, del barrio de al lado, del municipio y, normalmente el sindicato está en ámbitos compartidos de trabajo con los Ayuntamientos, con otras organizaciones sociales. El tema está muy presente en las uniones, pero como tienen pocos recursos tampoco desarrollan una acción decidida... Toda la afiliación va a la federación, no va a las uniones...'* Encara que, *'las uniones han de acoger, frenar el conflicto, participar en la convivencia: becas, trabajo, paro...'*

E11 també puntualitza sobre la distinció entre unions i federacions: *'la unión juega un papel en el ámbito del CITE, por tanto de relación con la administración, ayuntamientos, organizaciones sociales, sensibilización ciudadana ; pero está claro que ha habido un cambio en la relación entre uniones y federaciones y este cambio desde mi punto de vista ha sido positivo. Las uniones en el ámbito territorial mantienen los lazos con las asociaciones de emigrantes, con las organizaciones sociales en el ámbito del municipio, con la administración, etc., y además deben marcar políticas claras de como actuar ante estos temas. Por su parte el CITE como servicio facilita la afiliación, pero el mantenimiento de la afiliación es muy difícil que se pueda garantizar sí no es en el terreno laboral; ¡y esto ya pasaba con los afiliados de aquí, cuanto más con los de fuera!. Si el sindicato te es útil cuando no te pagan tu salario, o los días de permiso que te corresponden no te los dan, o te soluciona , entonces yo sigo afiliado; cuando el sindicato no te es útil, tengo poco dinero y tengo unas condiciones de trabajo en precario, ¡para qué vas a pagar! Ese es el papel que han tenido que asumir las federaciones: espabilar para conservar la afiliación; no todas en la misma medida, porque no todas tienen la misma situación.'*

5.1.7. L'adequació del sindicat com a mecanisme de veu dels treballadors immigrants

Finalment en aquest apartat sobre el sindicat es va demanar als entrevistats que expressessin la seva opinió sobre l'adequació de l'acció del sindicat en la representació dels interessos dels treballadors estrangers.

En general tots els entrevistats, autòctons i immigrants, militants o dirigents, estan d'acord en afirmar que sí, que efectivament tot és millorable, però que els sindicats i, naturalment CCOO, es preocupen pels treballadors immigrants i fan una acció sindical destinada específicament a ells. Com argumenta E4 l'empresariat fa un discurs hipòcrita *'por un lado contrata inmigrantes, por otro se niega a mejorar sus condiciones de trabajo'*, al mateix temps que el govern i els partits polítics parlen de fluxos migratoris *'un instrumento claramente oportunista por parte de gobierno y oposición.'* En canvi, segons E4: *'La voluntad de hacer las cosas y*

la necesidad de hacerlas marca la diferencia entre los líderes sindicales y el resto de agentes sociales. De manera que allá donde hay más presencia migratoria el discurso sindical se hace más complejo y se hace necesaria una acción específica... Por ejemplo, aunque la cuestión de la gestión de la diversidad se incorpora lentamente a la negociación colectiva, finalmente se incorpora.' També E9: *'El sindicat fa una bona feina amb els immigrants un cop estan a dintre, tant en termes d'acollida com de modificació d'estatuts, creació d'òrgans específics, impuls d'una acció sindical que els tingui en compte, per exemple, la gestió de la diversitat; potser es podria fer més quantitat, però en qualitat està bé.'* Tot i així, segons el mateix entrevistat: *'La prioritat del sindicat tindria que ser la sensibilització dels delegats autòctons al voltant del problema de la immigració. Això no ho hem fet i tindríem que saber fer-ho abans que surti algun problema greu.'* És a dir que, des d'un altre punt de vista, s'insisteix en l'adequació de l'estructura organitzativa mitjana i alta del sindicat, en lloc de fer front a la necessitat de desenvolupar molt més l'acció sindical i la conscienciació de la base a l'entorn del fenomen migratori.

Però aquí sí sorgeixen visions crítiques d'interès. Una primera matisació la introdueix E5 tot opinant que, efectivament, el sindicat actua adequadament amb els estrangers *'pero puede ir a más, sobre todo en el terreno de la información y la sensibilización...'* Fins i tot E6 és més rotund: *'el sindicat no es creu la gestió de la diversitat, no se la creu, a cap nivell del sindicat; s'identifica la gestió de la diversitat amb que l'immigrant pugui agafar les festes que vol o amb alguna "cosa" religiosa. No s'entén que la gestió de la diversitat ha de beneficiar a tots els treballadors, però també al sindicat, i així mateix a l'empresa.'* I de nou E9 planteja un repte per als temps de crisi: *'Els sindicats ens enfrontem a qüestions que poden ser crucials en el futur. Entre la precarietat, també l'externalització que fan les empreses i els immigrants que accepten qualsevol tipus de feina, el paper futur de l'organització pot quedar molt malmès. Per això és important que els sindicalistes prenguin consciència i es posin a treballar per un futur més favorable als treballadors. Les empreses tenen flexibilitat laboral, també jornada irregular, però allò que realment vol la patronal és el conveni negociat des de zero, seria com tornar al segle XIX, quan baixaven els salaris. També volen potenciar l'ocupació juvenil, però l'atur actual es sobretot d'homes d'edat mitjana.'* Pel que fa a la formació veu difícil un encaix entre formació professional, universitats i empreses, *'perquè les empreses no fan formació. En el curt termini no és rendible i quan les coses van malament prefereixen demanar al govern, en detriment dels treballadors. Portem un any i mig de crisi molt greu, però no hi ha decisions o prioritats clares.'*

Organitzacions específiques per a immigrants?

Una pregunta derivada de l'anterior i que ha generat un debat amb arrels històriques és la de si els treballadors immigrants que s'afilien al sindicat haurien d'enquadrar-se en

organitzacions específiques per als immigrants. En general se sosté que no, doncs el CITE ja està especialitzat en les qüestions específiques dels immigrants. E1 ho sintetitza en els següents termes: *'no es sólo tema de papeles o de ley de extranjería, también de derechos laborales, discriminación, gestión de la diversidad'* i que, per aquest motiu, no seria convenient la creació, ni el funcionament separat d'organitzacions específiques dels estrangers dins del sindicat.

El parer general dels entrevistats és que l'especificitat, o més aviat, que la diversitat dels immigrants ha de constituir un àmbit transversal a tot el conjunt del sindicat. Per exemple E5: *'No creo que la acción del sindicato tenga que basarse en una organización especializada hacia los inmigrantes; para eso ya está el CITE que juega un papel entre el sindicato y la comunidad, los emigrantes; hay que buscar otras vías para acercarse a los trabajadores extranjeros.'* De la mateixa manera E6 manté que organitzar als estrangers específicament seria un error: *'Aunque es positiva la existencia de la Secretaria y de los responsables de inmigración por sus funciones de orientación y de introducción de las cuestiones específicas en la actividad normal del sindicato; para impulsar la transversalidad se ha creado una estructura de responsables de inmigración que está integrada en el ámbito de los distintos territorios y federaciones.'* O, també E9: *'No cal organitzacions específiques, perquè serien contraproductes. Allò que cal és que estiguin en les federacions, en les unions, en les empreses, tant els autòctons com els estrangers.'* Per altra banda, sembla que les federacions més implicades fan un bon paper, així E13, *'las federaciones están bastante implicadas en la defensa global del trabajador, con independencia de su origen. Posiblemente, todavía queda en alguna federación algún rescoldo no de resistencia sino de paternalismo, eso es inevitable... Pero estamos en la onda de las propuestas de la Unión Europea, o de la gestión de la diversidad francesa.'*

5.2. Els treballadors immigrants davant l'acció col·lectiva i el sindicat

5.2.1. Grau de coneixement i opinió dels immigrants sobre el sindicat

Una primera pregunta a la que varem sotmetre als entrevistats en aquest bloc intentava determinar el grau de coneixement i l'opinió dels treballadors immigrants sobre el sindicat i la seva activitat en general. La resposta que preval és que els immigrants desconeixen el sindicat, a pesar de que hi ha variació segons origen; una opinió força representativa del conjunt d'entrevistes és la d'E6: *'la imatge que els immigrants tenen del sindicat [aquí] ve molt condicionada per la imatge en el país d'origen.'* En tot cas el desconeixement és molt ampli entre africans i alguns asiàtics; però per a aquells procedents de Cuba, països de l'Est, Xina i altres com ara Marroc i la zona del Magrib s'identifica el sindicat amb el govern o com un instrument de control del poder sobre els treballadors. Altres l'identifiquen amb la corrupció

o pràctiques mafioses (Filipines). Diversos entrevistats aporten visions específiques, per exemple E2: *‘...la pobreza campesina es lo que ha impulsado a muchos inmigrantes a venir, no conocen a los sindicatos La visión que pueden tener es instrumental, inmediata.’*

Les paraules d'E11 resumeixen l'opinió de diversos entrevistats: *‘La persona que viene de fuera tiene unas vivencias y sobre esas vivencias se hace la idea de lo que es un sindicato. Y si un inmigrante viene de Latinoamérica, de China, de África, su percepción sindical viene dada en función de si hay actividad industrial o si viene del campo; en el primer caso vendrá con la idea del sindicato de allá y en el segundo no tiene ninguna idea preconcebida sobre el sindicato.’*

En tot cas les diferències culturals hi són i, a voltes, són tan fortes que resulten difícils d'entendre, fins i tot pot fallar l'intent de posar-se en el lloc de l'altre; així E13: *‘El origen del que parte cada uno, a veces, ha generado estereotipos con los que ha sido complicado trabajar. Algunos de nuestros compañeros sindicalistas son de origen pakistaní; en su lengua no existe la palabra sindicato, tampoco la palabra derecho. Solo la palabra obligaciones. El trabajo con estos compañeros ha consistido en hacerles ver que los derechos están antes que las obligaciones. Que alguien que viene de un país donde ni tan siquiera existe la palabra derecho pueda hacer pedagogía con sus compañeros es algo hermoso... Incluso hemos visto, como viven de una manera distinta los accidentes laborales, personas de América Latina y asiáticas. Los asiáticos consideran el accidente como una desgracia, como una contingencia más que les llegó del cielo. Los de América Latina, saben que aquí hay alguien que tiene que responder. A veces cuando se consigue una sanción para el empresario y hay un reconocimiento que se ha traducido en pensión o indemnización para el trabajador, como en el caso de los paquistaníes, ellos lo viven como un regalo... En cambio, y con más o menos dificultades, el sindicalismo en Marruecos ha funcionado; nosotros con los sindicatos marroquíes, tenemos una relación directa importante.’*

També alguns afirmen que pot haver competència entre les associacions d'immigrants que operen aquí i els sindicats. En aquest cas les opinions són diverses, uns entrevistats opinen que és necessari fer un esforç d'aproximació a aquestes associacions²⁵, mentre que altres opinen que aquesta no és una tasca sindical; uns entrevistats opinen que la temptació de substituir al sindicat per part de les associacions s'ha superat, al temps que altres pensen que hi ha interessos de tipus molt diferent en la base de les associacions i que, per tant, la competència es manté. Un exemple d'aquestes posicions ens el proporciona E9: *‘Normalment*

25 E5 sosté que: *‘Por regla general los extranjeros forman parte de asociaciones propias, y esa puede ser una vía de acceso; una manera de que el sindicato se aproxime a ellos, una forma de difundir la labor sindical.’*

no tenen experiència (sindical) prèvia i fins i tot els que en tenen, llatinoamericans i marroquins, han viscut breus relacions amb el sindicat. Els que tenen certa capacitat i actuen com a referents formen associacions; associacions que són molt petites i que competeixen entre elles i també amb els sindicats; són un regne de taifes.' És important tenir en compte l'opinió d'E12 en el sentit de que ell no coneix cap cas en què els immigrants pel seu compte hagin organitzat una queixa col·lectiva per qüestions laborals.

Així mateix, recollim un altre element que recorre el present text, que és el de la visió utilitària de l'immigrant. E9: *'Els immigrants venen al sindicat quan tenen el problema, i parlen molt bé de Caritas i similars perquè l'ajut és gratis i no els demanen res. La sindicalització és molt feble. Tampoc es casen amb ningú, la perspectiva és molt utilitària. Aquells que s'impliquen són els que ja estaven implicats, potser perquè han passat per un altre país europeu.'* Però enfront d'allò expressat per l'entrevistat anterior, E6 afirma que: *'No crec que, en general, l'immigrant tingui un vincle o relació amb el sindicat més instrumental pel fet de ser immigrant. I sí té un contacte, o bé una afiliació i desafiliació més instrumental, és per la seva situació laboral fortament inestable i al mateix temps en funció de com se'l tracta',* posant èmfasi en les dues qüestions, ja que les considera igualment importants. E11 deixa clara quina és la diferència i on estan els límits: *'Cuando llegan aquí el primer objetivo de cualquier trabajador inmigrante es obtener dinero para poder vivir bien, en igualdad de condiciones que los de aquí. Y aquí ya nos encontramos con un dilema tradicional de nuestro sindicato como es la defensa de los derechos. Nuestra cultura del trabajo y de los derechos relacionados va hacia la reducción de jornada, la mejora salarial, de las condiciones de trabajo, o la salud; y las personas que acaban de llegar contemplan de modo diferente estas cuestiones. Para ellos la primera cosa no es mejorar las condiciones de trabajo, sino el salario; acceder a un salario que les permita vivir aquí y enviar dinero a su país. Sus necesidades son diferentes a las de la mayoría de trabajadores de aquí.'*

5.2.2. La situació dels immigrants en les seves ocupacions

Pel que fa a la situació dels immigrants en les seves ocupacions la major part dels entrevistats està d'acord en destacar dos aspectes diferents. D'un banda, que ocupen posicions precàries, molt precàries o submergides, i això els dona molta fragilitat, sobretot sí s'uneix a la seva situació de residència no legal. D'una altra banda, llur principal preocupació és reunir diners —cosa difícil amb les ocupacions de baix salari que exerceixen- i aquest objectiu els obliga a acceptar tot tipus de condicions de treball; per exemple, alguns informants parlen de jornades dobles.

Dades de les empreses que ocupen als afiliats immigrants. Enquesta d'afiliació 2008

	Variable	Espanyols	Estrangers	Significació
Titularitat empresa	Sector privat	74,5%	92,8%	0,003
	Sector públic	24,2%	7,2%	
	Altra	1,2%	--	
Plantilla centre	< 50 treballadors	50,5%	77,1%	0,000
	De 50 a 99	18,4%	10,0%	
	De 100 a 499	19,6%	8,6%	
	500 i més	11,5%	4,3%	
Plantilla empresa	< 50 treballadors	27,1%	51,7%	0,001
	De 50 a 99	11,7%	12,1%	
	De 100 a 499	18,5%	13,8%	
	500 i més	42,8%	22,4%	
Evolució de l'activitat	Ha crescut	51,0%	41,7%	0,035
	S'ha mantingut	29,1%	37,5%	
	S'ha reduït	10,3%	18,1%	
Evolució plantilla	Ha crescut	42,0%	22,2%	0,001
	S'ha mantingut	36,1%	59,7%	
	S'ha reduït	18,2%	16,7%	
Introducció nova tecnologia	Sí	70,2%	41,7%	0,000
	No	27,8%	54,2%	
	No ho sap	2,0%	4,2%	
Innovació en l'organització treball	Sí	60,4%	33,3%	0,000
	No	37,7%	62,5%	
	No ho sap	2,0%	4,2%	
Introducció nous productes	Sí	58,9%	41,1%	0,003
	No	38,1%	50,7%	
	No ho sap	3,0%	8,2%	
Departament RRHH	Sí al centre de treball	50,1%	35,7%	0,000
	Sí a l'empresa	27,1%	17,1%	
	No o no ho sap	22,7%	47,1%	
Direcció informa	Mai, rarament	30,2%	40,7%	0,032
	De tant en tant	21,3%	23,4%	
	Sovint, sempre	48,5%	35,9%	
Actitud direcció davant sindicat	Contrari	13,6%	24,2%	0,087
	Accepta però no col·labora	39,5%	33,3%	
	Col·labora	29,2%	22,7%	
	Col·labora amb uns	8,7%	6,1%	
	No ho sap	9,0%	13,6%	

(N espanyols 970; N estrangers 89)

Font: Enquesta CERES 2008.

Com es pot apreciar, els afiliats immigrants treballen més, en comparació amb els afiliats autòctons, en petits centres i petites empreses del sector privat, amb una activitat productiva i una plantilla que tendeix més a l'estancament o a la reducció. També amb menor innovació tecnològica i de

l'organització del treball, així com menor introducció de nous productes o serveis. També amb menor presència d'òrgans interns de gestió de personal o de Recursos Humans. Finalment, empreses que informen menys als treballadors i que mantenen una actitud més contrària a la presència dels sindicats.

Una altra qüestió a afegir, que es desprèn de la mateixa enquesta tot i que no reproduïm en el quadre, és la gran distància entre autòctons i immigrants pel que fa als avantatges socials que concedeixen les empreses; en tots els ajuts o avantatges esmentats: pensions, formació, transport, salut, menjador, educació dels fills, la distància és de 15 punts percentuals a favor dels autòctons.

La situació més fràgil dels immigrants es pot copsar en els requadres d'aquest apartat (tot i que s'ha de tenir en compte que les dades de l'enquesta es refereixen a immigrants sindicalitzats i per tant més protegits). I aquesta fragilitat és subratllada per tots els experts entrevistats i E9 ofereix un exemple d'aquesta opinió, amb un afegit final a tenir en compte en futures exploracions: *'En el treball són submisos, no protesten. Venen a treballar i a pagar un alt preu per tenir i conservar el treball; aguanten molt, el que sigui. Si algú està de baixa, algun immigrant el substituirà tot i que dobli la jornada.... Molts d'ells expliquen que en la vida haurien pensat de fer coses com servei domèstic, cura d'ancians, treballar en un comerç de dia i de guarda de seguretat per la nit, etc., però un cop estan aquí ho fan. El prestigi social l'obtenen pel fet d'enviar diners al seu país; per això volen treballar i treballar.'*

Els experts entrevistats concreten la descripció, per exemple E2: *'Su situación es muy frágil; de su contrato dependen muchas cosas: sus papeles de residencia, su subsistencia y la de su familia, aquí o en su país de origen'*. O més extensament, E3: *'D'altra banda el treball dels immigrants està més afectat per la irregularitat, l'economia submergida, la precarietat i això és un factor que pot generar trencaments amb els treballadors d'aquí. Però això està fomentat per les empreses, i s'uneix a un discurs reduccionista i a una visió instrumental sobre la immigració fomentada des de l'àmbit polític, des dels mitjans de comunicació: mà d'obra prescindible quan no fa falta: pla de retorn, reforma de la llei d'estrangeria, reagrupament, retallada de drets... En canvi, des del sindicat s'ha fomentat el discurs sobre les persones, que són al mateix temps treballadors i companys de feina, veïns, pares de família, ciutadans; només que amb menys drets, perquè estan condicionats pel marc legal [lleis d'estrangeria]. La seva residència depèn de la seva feina que no és només proveïdora de subsistència, sinó que fa possible la vida quotidiana (renovació del permís de residència).'* En la mateixa línia, E8: *'Los trabajadores que están sin regularizar trabajan en empresas pequeñas, 2-3 trabajadores, que es la mayoría del sector [hostaleria]; trabajan en determinados barrios o en puestos de trabajo que no son visibles al público... La vía de inserción laboral hasta ahora para los irregulares es el arraigo, tres años, o la vía de la colaboración con la justicia, denuncia de la empresa a la inspección de trabajo, muy minoritaria en el sector; éstas son las dos únicas vías de inserción. Su situación laboral es mucho más penosa, no tienen sustento garantizado, están más obligados a ceder. Su principal objetivo es regularizarse y buscar un trabajo algo más digno. Con el permiso de trabajo buscan en las redes de ETT o así.'*

Situació ocupacional. Enquesta d'afiliació 2008

	Variable	Espanyols	Estrangers	Significació
Contracte	Fix	88,0%	64,4%	0,000
	Temporal	9,3%	21,9%	
	Altres	2,7%	13,7%	
Canvi activitat	Sí	22,2%	37,5%	0,002
	No	77,8%	62,5%	
Canvi empresa darrers 5 anys	No	70,5%	38,8%	0,000
	Sí, un cop	13,9%	22,5%	
	Sí més un cop	15,7%	38,8%	
Antiguitat empresa	< 3 anys	17,6%	58,3%	0,000
	de 3 a 9 anys	32,9%	34,7%	
	10 a 19 anys	21,8%	4,2%	
	20 anys o més	27,7%	2,8%	
Hores treballades	Fins a 20 hores	4,9%	2,8%	0,000
	de 21 a 35 h	16,4%	13,9%	
	de 36 a 40 h	61,8%	44,4%	
	41 i més hores	16,9%	38,9%	
Flexibilitat horària	Mai, o gairebé mai	71,7%	70,9%	0,050
	Algun cop	10,6%	12,5%	
	Sovint, sempre	17,6%	17,6%	
Autonomia	Cap	17,9%	41,7%	0,000
	Procediments rígids	22,7%	16,7%	
	Certa	45,3%	36,1%	
	Molta	14,1%	5,6%	
Promoció	Cap	63,2%	76,9%	0,085
	1-2	18,6%	12,3%	
	3 o més	18,1%	10,8%	
Formació empresa	Sí	65,6%	48,5%	0,017
	No	34,3%	51,5%	
	No ho sap	0,1%		
Ingressos personals	Fins 1.200	38,9%	52,4%	0,000
	1.201-1800	44,1%	35,4%	
	1801 o més	17,0%	12,1%	

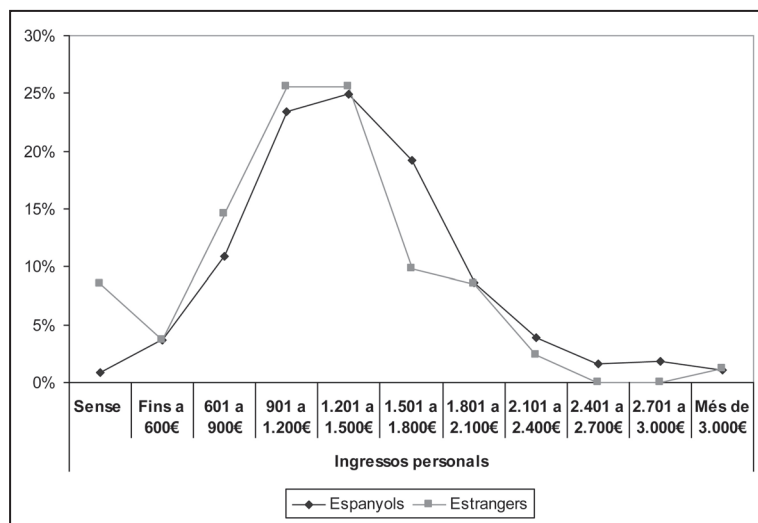
(N espanyols 970; N estrangers 89)

Font: Enquesta CERES 2008.

En relació als autòctons, els afiliats immigrants, estan més lluny del contracte fix. En canvi han experimentat més el canvi d'activitat i el canvi d'empresa (també més l'atur, però la relació no és significativa estadísticament) i això dona com a resultat menor antiguitat a l'empresa. També treballen més hores i tenen menor autonomia, promoció o possibilitats de formació. El seu nivell d'ingressos personals és clarament inferior al dels autòctons.

Per regla general, l'experiència viscuda en el seu país també és una referència per a les seves actituds, valors i expectatives davant del treball; encara que el relativisme cultural aquí no juga un paper molt positiu, és interessant tenir en compte l'opinió d'E6, ja que afirma que l'actitud dels estrangers davant les condicions d'ocupació depenen de llur experiència en el país d'origen: *'si al país d'origen una llarga jornada de treball no era un problema, aquí d'entrada tampoc ho serà; si la higiene i salut en el treball en el país d'origen no era una qüestió preocupant, aquí tampoc acostuma a ser-ho. Això és el que passa. Per tant, és natural que hi hagi diferències [amb els autòctons] pel que fa a prioritats sobre problemes laborals.'* També E7 explica el cas de Guissona: *'on hi ha treballadors ucraïnians, joves, forts i preparats, que treballen com màquines; nosaltres som més mediterranis i la comparació va generar conflicte; els ucraïnians mengen al "curro", i posen més accent en el diner que en altres qüestions com la salut, en què ells tenen una consciència de perill molt diferent a la nostra.'* Altres entrevistats van subratllar aquesta experiència del ram de l'alimentació, bastant coneguda en la que, finalment, el conflicte no només esclatà entre autòctons i ucraïnians, sinó també entre immigrants de diferents orígens i que portaven un cert temps treballant en l'empresa, a un ritme més humà.

Nivells d'ingressos personals (Enquesta d'afiliació 2008). Afiliats autòctons i estrangers



El 12,2% dels immigrants cobrava l'any 2008 menys de 600€ al mes, enfront del 4,6% dels autòctons.

Font: Enquesta CERES 2008.

5.2.3. Els immigrants tenen problemes laborals diferents que han generat noves demandes?

Una trajectòria possible és la que ens explica E8: *'Aunque son diversas las experiencias laborales de los trabajadores inmigrantes, comercio y hostelería suelen ser sectores de paso; cuando trabajan de camarera de piso o de reponedor en un comercio, de lavaplatos en un restaurante, no es la actividad de su vida pero lo aceptan... El contacto para el empleo suele ser a través de ETT o de las empresas de servicios, pocas veces es directamente con las empresas en las que van a trabajar. Es, por lo general, un trabajo muy precario que nadie quiere, poco profesionalizado, poco reconocido socialmente. Y cuando es aportado por una ETT o empresa de servicios aún lo precarizan más..., por ello sus jornadas serán más raras, totalmente a disposición de la empresa. Poco a poco todos intentan buscar una salida, buscar trabajo fijo en un hotel, restaurante, comercio. Si tienen preparación suficiente, intentan el salto hacia sectores mejor pagados, como construcción en su momento, en el sector de oficinas. Y si no pueden se quedan en hostelería, que es un sector con mucha demanda, especialmente de camareras de piso. En este caso, es una inmigración muy feminizada y de baja formación para la que la limpieza ya les va bien; mientras que las que tienen más formación se dedican a cuidar enfermos o abuelos.'*

Satisfacció en el treball i relacions amb els companys. Enquesta d'afiliació 2008

	Insatisfacció i molta		Satisfacció i molta	
	Espanyols	Estrangers	Espanyols	Estrangers
Retribució i salari	33,6%	57,1%	42,7%	25,7%
Preparació i formació rebuda de l'empresa	28,5%	54,0%	47,1%	22,2%
Ritmes de treball	24,5%	48,5%	53,1%	44,1%
Distància domicili	17,3%	47,1%	64,5%	47,1%
Autonomia tasques	8,6%	46,3%	71,7%	52,2%
Responsabilitat sobre la feina	7,2%	43,5%	71,1%	55,0%
Estabilitat del contracte	8,1%	38,7%	80,5%	54,9%
Contingut del treball	7,7%	38,6%	71,9%	61,4%
Horari i jornada	15,1%	35,8%	69,3%	54,3%
Satisfacció treball	18,5%	33,3%	60,1%	32,0%

(N espanyols 970; N estrangers 89)

Font: Enquesta CERES 2008.

- El nivell de satisfacció amb el treball entre els estrangers és menor que entre els nacionals. Aquesta insatisfacció s'expressa molt netament en la retribució i el salari, la preparació i formació rebuda des de l'empresa, també en els ritmes de treball, la distància al domicili, l'autonomia de les tasques i la responsabilitat sobre la feina. En general, els estrangers afiliats estan bastant més insatsifets amb la feina i els seus components que no pas els treballadors autòctons; és a dir, que són conscients de la seva situació desigual. I això es pot observar també en que l'ordre d'insatisfacció coincideix bastant amb independència de l'origen, tot i que els espanyols comparativament expressen major insatisfacció amb l'horari i la jornada. Els estrangers estan més satisfets amb el contingut del treball, mentre els afiliats espanyols ho estan amb l'estabilitat del contracte. La responsabilitat sobre la feina, l'estabilitat del contracte i l'horari i la jornada o l'autonomia recullen les millors notes de satisfacció per part dels estrangers. La menor satisfacció és amb la preparació i formació rebuda de l'empresa, que està fins i tot pel darrera del salari.
- Entre els estrangers hi ha més opinions que afirmen majors possibilitats de deixar la feina; també un terç està buscant una altra feina -13% entre els autòctons- i més de dues terceres parts si poguessin s'establirien pel seu compte (enfront del 31% dels autòctons).
- Les relacions entre directius i treballadors són qualificades de bones o bastant bones, per al 48% dels afiliats espanyols (45% dels estrangers); el 16% dels espanyols les qualifica de dolentes i el 29% dels estrangers.
- Pel que fa a les relacions fora de la feina amb els companys, els estrangers se situen en els extrems del si molt o del no, mentre els espanyols abracen més el si però poc.
- Més del 31% dels estrangers no està orgullós de treballar en l'empresa actual, la meitat dels afiliats espanyols es pronuncia en el mateix sentit. L'orgull és proclamat, en canvi pel 57,6% dels espanyols i només el 41,4% dels estrangers. Pel que fa a l'orgull sobre la professió ens movem en tendències similars.

Una reflexió que abraça també el treball immigrant qualificat ens l'aporta E13: *'A partir del año 2000, la migración tipo modelo mejicano, trabajo intensivo, ahorro y me voy, ya pasó. En el momento en que la ley 4/2000 hace fuerte el mecanismo de la reagrupación familiar, y que con ello se le está diciendo: nosotros queremos que usted se quede, las personas empiezan a racionalizar donde quieren trabajar, que es lo que quiero hacer y ya no me vale todo. Ya no soy el científico ruso que trabaja en la limpieza. Los médicos vienen a hacer de médicos y no de cuidadores de gente mayor. Incluso la misma necesidad de profesionales ha hecho que se contrate a extranjeros aunque no tengan homologado el título... Ya no hay nadie que venga a hacer lo que sea La época de las famosas empleadas de servicio búlgaras que hablaban ocho idiomas esa época yo creo que la hemos superado. Ahora lo que no hay es trabajo...'* També varem preguntar si la crisi ha generat noves demandes o problemes. E5 diu: *'En general, los trabajadores españoles están mejor informados que los extranjeros; o estos últimos tienen más dificultades de integración o, también, laborales. El sindicato debe apoyar más a los extranjeros, no sólo en el terreno social —que hace muchas cosas- sino también mediante una atención, bueno no necesariamente individual pero quizás sí para una comunidad, o un grupo étnico, en una localidad y, en eso, las asociaciones de inmigrantes son un buen instrumento para aproximarse.'*

Com hem vist en els diferents apartats i a través de les distintes opinions, en principi els entrevistats no observen problemes greus en las empreses, però també es cert que alguns adverteixen que la prolongació del període de crisi pot fer trontollar molts esquemes; el plantejament que preval, és que el sindicat està destinat a exercir un paper mediador, tot i que també algun entrevistat mostra la seva preocupació sobre com es viuran dins d'un temps aquestes contradiccions, en cas de persistir, entre afiliats d'aquí i d'allà. De tota manera, els entrevistats són conscients de que la situació de crisi polaritza; per exemple E10 comenta: *'Si en una empresa hay inmigrantes y autóctonos, de entrada saltan los inmigrantes. Si esta situación de crisis económica y ocupacional se acompaña con problemas en la escalera, en el barrio, en las diferencias culturales: fiestas, gritos, ruidos, puertas abiertas, veinte en un piso, al tiempo que el autóctono tiene dos personas en el paro o el marido en el paro y ve que el de al lado tiene trabajo y está de farra En los momentos de incremento fuerte de la inmigración, no se mejoraron y ampliaron los servicios y ahora se quedan los pobres peleándose entre ellos: en el CAP, en la plaza por la escuela, en la escalera...'* Segons E13 *'La crisis ha vuelto a poner en cuestión muchos de los avances, incluso dentro del sindicato, sobre la situación de los derechos de los trabajadores inmigrantes.'*

Discriminació en les ocupacions i dificultat de resposta

Altres aspectes tractats de diverses maneres, en el transcurs de les entrevistes, és la discriminació en les ocupacions i els greuges que s'expressen enfront a determinades condicions d'ocupació i les respostes més habituals dels treballadors immigrants.

El conjunt d'entrevistats ressalta que normalment els immigrants no plantegen conflictes, donat que llur resposta immediata davant problemes laborals importants és la sortida, i no la veu mitjançant mecanismes de representació i l'exercici dels seus drets. Alguns dels entrevistats subratllen les condicions que els duen vers una actitud més conformista (de la qual tampoc no estaria lluny l'enfocament utilitari de subsistència). Així segons E1 la reacció és de: *'Miedo a perder el trabajo y a perder los permisos. Renovar el permiso de residencia o de trabajo condiciona las actitudes laborales. También se desconocen los derechos. A veces, en economía sumergida, la conciencia es que el empresario está haciendo un favor²⁶...'* Per una altra banda i com ja s'ha dit, *'no es sólo el idioma, sino que también la percepción sobre el riesgo y la salud laboral es diferente.'* I l'antiguitat del col·lectiu immigrant també condiciona, *'la gente conoce más y hace valer mas sus derechos, a la que lleva un tiempo aquí'*. Així com també els limita les persones dependents al seu càrrec, com recorda E3: *'La situación dels immigrants és molt fràgil si perden la feina, perden els ingressos ell i tota la seva família. Si la dona ha vingut reagrupada no pot treballar i tot aquest conjunt de qüestions fa que acceptin pitjors condicions de treball o fer més hores extres.'*

En canvi, segons E5: *'hay gente que denuncia; por ejemplo, uno acudió al sindicato diciendo que tenía unos días de asuntos personales todavía por utilizar y el empresario se lo negaba, intervino el sindicato y consiguió los días que faltaban. También hay gente que va al médico porque se encuentra fatal, el médico extiende la baja y luego al presentarla a la empresa, el jefe le dice que se deje de bajas y se ponga a trabajar que está perfectamente o lo despide; si no conoce sus derechos acepta sin más lo que le dicen. Claro que hay empresarios que al ver que los emigrantes conocen sus derechos aprovechan la más mínima para despedirlos. Ahora el temor a perder el empleo hace que muchos extranjeros aguanten todo tipo de vejaciones.* Segons E2: *'La rebelión se produce cuando el empresario exagera demasiado y ya no se puede más. Pero de ahí a ir al sindicato...'*. Alguns entrevistats insisteixen en que la visió utilitarista fa que acceptin qualsevol condició de treball.

Diversos entrevistats incideixen en que el problema està en el mercat de treball i en els llocs de treball que ocupen però que, en general, en el lloc de treball els immigrants no es queixen de la discriminació produïda per altres treballadors.

26 Aquesta experiència d'identificació amb l'empresari submergit també s'havia remarcat fa un temps entre els treballadors autòctons relacionats amb la precarietat i l'economia submergida (Sanz, 1990).

Conflictes entre treballadors autòctons i immigrants?

Les contradiccions entre uns assalariats autòctons més centrals o primaris i uns assalariats estrangers fràgils i perifèrics, o uns ocupats nadius conscients de l'existència d'uns llindars mínims de drets i uns ocupats estrangers disposats (o necessitats) a saltar-se'ls, poden provocar conflictes sobre les condicions de treball i per tant continuem insistint en la qüestió. I, així, en la línia de les opinions anteriorment reflectides E4 argumenta: *'No se detectan conflictos de demandas entre inmigrantes y autóctonos. Aunque su situación más precaria o inestable les dificulta la acción. Ahora bien, en la medida en que consiguen estabilidad quieren mejorar. Pero el bajo salario hace que sea prioritaria la acción de mejora, mientras que para un trabajador autóctono es más fácil aceptar la moderación salarial a cambio de otras cuestiones. Por eso es necesaria la presencia del CITE dado que les ayuda a conseguir mejor calidad de vida.'* Per la seva banda, E8 considera que, *'no se dan conflictos entre inmigrantes y autóctonos en los centros de trabajo; en los barrios se ha dado, pero no en empresas.... La cosa es que una parte importante del sector [hostaleria] no cumple el convenio, sobre todo aquellas empresas pequeñas, de hasta 10 trabajadores, y donde no hay representación sindical, y alguna grande que lo tiene todo muy precarizado. Así, pues, con la inmigración puede ser que más empresas incumplan el convenio; el exceso de mano de obra, la inmigración, puede haber perjudicado en este aspecto, pero no ha perjudicado a la negociación colectiva.'*

E15 remarca diferències en el cas de les dones: *'Una dona de la neteja d'aquí ens deia, bé, s'ha d'advertir que aquí hi ha també un punt de xenofòbia, que està latent, però que està, "es que las de fuera nos están quitando hasta los trabajos peor pagados", "tú no aceptas esas condiciones o te quejas; en cambio, viene una de fuera, lo acepta y a ti te echan"; tot queixant-se de la competència que els hi fan les dones immigrades... No obstant, que els hi paguin menys, que els hi demanin més feina o més hores ho accepten, però venen al sindicat quan ja no poden més degut a l'assetjament [laboral o sexual]; i això és independent de si l'empresa és gran o petita, és la desesperació allò que les fa venir al sindicat... Conforme van aconseguint feines més regulars, es van plantejant consolidar els seus drets i tenir un suport que els permeti superar el menyspreu en el què han viscut i treballat; per això s'afilien. Una afiliació que, previsiblement, tindria que anar augmentant; encara que amb la situació de crisi...'*

A la pregunta, sobre si hi ha contradicció entre la defensa dels treballadors autòctons i la dels immigrants, en el sentit que aquests darrers accepten un tipus de treball més dur, menys segur, etc., E12 respon: *'Yo creo que es así, porque los inmigrantes han hecho un paso vital muy importante, que es dejar la familia y llegar a buscar trabajo con una actitud muy luchadora, de hacer lo que sea para ganar algún dinero. Yo creo que sí que es cierto porque cuando he ido entrevistando a empresarios y sindicalistas siempre han coincidido en que la disposición de los inmigrantes a trabajos más duros, más horas, etc., es evidente.'*

5.3. Els treballadors immigrants afiliats i el sindicat

5.3.1. Motius d'afiliació dels treballadors immigrants

En anys recents ha augmentat considerablement l'afiliació sindical dels treballadors immigrants i en aquest bloc es plantegen diferents preguntes a l'entorn dels motius d'afiliació, els factors que influeixen en la seva permanència, desafiliació, etc. Així, diversos entrevistats coincideixen en que s'afilien per motius directes i urgents que han de ser solucionats d'immediat: acomiadament sense disposar de papers de residència, sense quitança, etc. També l'ús del servei jurídic a preu d'afiliat és un incentiu que incrementa l'adscripció. Tot i que, normalment quan s'ha solucionat el problema se'n van (veure capítol 4, *Els treballadors estrangers afiliats a CCOO de Catalunya en xifres*); però, de vegades, una solució adequada al seu problema genera confiança i el nou afiliat es converteix en un factor d'afiliació.

Motius afiliació (bastant o totalment d'acord). Enquesta d'afiliació 2008

	Espanyols	Estrangers	Significació
'Protecció'	73,4%	93,9%	0,000
'Recolzament'	72,2%	92,4%	0,000
'Condicions treball'	74,2%	89,5%	0,003
'Assessorament legal'	70,5%	88,9%	0,001
'Salari'	53,8%	77,1%	0,000
'Valors sindicat'	85,0%	65,8%	0,000
'Tots afiliats'	76,5%	52,1%	0,000
'Formació'	33,0%	43,9%	0,071
'Companys afiliats'	47,9%	35,8%	0,038
'Serveis'	18,8%	25,0%	0,218

(N espanyols 970; N estrangers 89)
Font: Enquesta Ceres 2008.

Com es pot apreciar, els motius principals d'afiliació varien lleugerament entre autòctons i immigrants. Per als immigrants els dos motius principals són la protecció i el recolzament que els brinda el sindicat i, aquests, són clarament motius defensius i funcionals. Segueixen la millora de les condicions de treball (més instrumental) i l'assessorament legal (també funcional). Ja a més distància el salari (instrumental) i els valors del sindicat. Per als autòctons l'afiliació sembla més ideològica (valors, tots afiliats), també instrumental (condicions de treball) i les funcionals van una mica després (protecció, recolzament, assessorament). Els serveis no mostren una relació significativa i la formació i els companys afiliats només obtenen una baixa significació estadística.

Un entrevistat, E3, ens il·lustra sobre diferents raons que poden contribuir a que els immigrants s'aproximin al sindicat (com es pot observar en el requadre, coincideixen bastant amb els resultats de l'enquesta als afiliats de CCOO de 2008): *'Aquesta gent s'afilia per motius pràctics: tenir informació, perquè els hi resolguin els problemes, per tenir un suport. Si resols un problema greu a algú ja t'aparelles amb aquesta persona: immigrants que et van trucant de tant en tant perquè et tenen confiança i encara que, finalment, obtinguin estabilitat en la seva feina busquen el teu consell; o bé el suport, l'ajuda, el coneixement. Un àmbit menor d'afiliació és el de participar, el de formar part d'alguna cosa, la companyonia, trobar un grup de referència, integrar-se en la nova societat. També alguns venen per ideologia, normalment aquells que pertanyien a sindicats en els seus països.'*

Són un conjunt de raons que es complementen amb les aportades per E2: *'la protección es el principal motivo de afiliación, pero también la integración, el compañerismo. Otro factor de atracción es el ejercicio del liderazgo, según la acción diaria en las empresas y sectores en los que trabajan. También, según a E10: 'El inmigrante viene al sindicato para asesorarse laboralmente, por idiomas, para formarse. Hay elementos de interés vital para el inmigrante. El que lo conoce utiliza mucho el sindicato; antes desde el CITE nos dedicábamos a hacer declaraciones de renta y otros temas que no tienen nada que ver con el sindicato o lo laboral, incluso el gabinete jurídico se implicaba en temas de vivienda, en problemas de asesoría familiar. Con los años esos servicios los ofrecen otras entidades, como los ayuntamientos y nosotros ya nos dedicamos a lo nuestro. Así muchos trabajadores vienen en medio de un conflicto o problema laboral; cuando llega le explicas lo que es la afiliación y las ventajas que supone —sobre todo en tema de protección jurídica- y muchos se afilian. La diferencia de pago entre un despacho de abogados y la asesoría del sindicato, es un buen incentivo y por eso los que han experimentado ambas cosas, normalmente permanecen en el sindicato. También hay gente que viene de su país con una experiencia sindical pero ... lo más normal es que formen parte de un colectivo pobre; vienen a trabajar para mantener a gente de allá y su poder adquisitivo es bajo. También hay una parte de los inmigrantes afiliados que cree en la unión de los trabajadores, son delegados, asisten a las reuniones; es un colectivo pequeño, pero activo.'*

Per la seva banda, E11 ens diu que: *'No creo que ninguno venga a España con la idea firme de afiliarse a un sindicato, o que aprecien la diferencia entre uno u otro sindicato. Se sindicalizan por la práctica, porque surge alguna dificultad y alguien les indica que se dirijan a un sindicato, o bien en el ámbito de la empresa, o bien por una necesidad de regularización u otro servicio similar. El mantenimiento de la afiliación sí que depende de lo que el sindicato le pueda ofrecer al trabajador inmigrante: ya sea una oficina del CITE que le resuelva trámites de permisos, trabajo, residencia, reagrupación familiar, ya sea la resolución de problemas laborales.... Las demandas a las que son más sensibles son las salariales, las económicas. Dado que muchas veces tienen necesidades económicas, las condiciones de trabajo son*

menos importantes. Y dada la precariedad esto hace que hagan más horas o que hagan más lo que les digan, para asegurar el ganar dinero. También les motiva los permisos para desplazamientos, ya sean vacaciones o visitas en caso de acontecimientos familiares.'

Presència d'òrgans de representació en les empreses dels afiliats immigrants. Enquesta afiliació

	Espanyols	Estrangers	Significació
Comitè d'empresa, delegats	81,2%	50,8%	0,000
Delegats de prevenció, comitè	71,2%	32,8%	0,000
Secció Sindical CCOO	67,0%	40,0%	0,000
Secció Sindical UGT	52,4%	23,0%	0,000
Altres sindicats	35,8%	15,8%	0,002
Visites dirigents sindicals al centre treball	44,3%	17,0%	0,000
Total	100,0%	100,0%	

(N espanyols 970; N estrangers 89)

Font: Enquesta Ceres 2008.

Segons l'enquesta CERES 2008, la probabilitat de que un immigrant afiliat disposi en la seva empresa o centre de treball de delegats de personal o comitè d'empresa és aproximadament d'un 50%, mentre que per a un afiliat espanyol és del 81 %. Encara sobresurt més la diferència respecte a tenir o no delegat de prevenció; així, mentre que quasi les tres quartes parts dels afiliats espanyols en tenen, només hi són en la tercera part dels centres de treball dels immigrants. La secció sindical de CCOO se situa entre els dos casos anteriors; és a dir, en el 67% dels centres de treball dels afiliats espanyols, enfront del 40% dels centres dels immigrants. El 52% dels afiliats espanyols es troben amb una secció sindical d'UGT en els seus centres de treball, la proporció en el cas dels immigrants baixa al 23% (la meitat aproximadament), o en el cas d'altres sindicats: 36% enfront del 16%. Com podem observar, així mateix, l'associació d'aquestes variables amb l'origen és molt significativa. També el menor grau d'institucionalització de les empreses on treballen els afiliats immigrants a CCOO es pot observar pel reduït nombre de visites de responsables sindicals: 44,3% enfront del 17%; una distància molt notòria.

En canvi, E4 dibuixa una línia divisòria entre els immigrants que poden treballar en empreses amb sindicats i delegats dels treballadors, respecte d'aquells ocupats en els sectors no sindicalitzats, o en llocs de treball aïllats; una dinàmica que es pot fer extensiva a la distinció entre grans i petites empreses, les primeres més propenses a l'afiliació i las segones més impermeables. Qüestió corroborada per E11: *'En la pequeña empresa hay más dificultades de afiliación, en gran parte porque la relación de dependencia con el jefe es bastante mayor. La única forma que tiene el sindicato de influir en esas empresas es mediante el convenio de sector, pero es más difícil vigilar su cumplimiento. Intentamos que algunos convenios introduzcan una cláusula que obligue a gestionar la diversidad allá donde hay inmigrantes; sería una fórmula para entrar en la empresa. Pero es un terreno muy complicado. A partir*

de empresas con 3 delegados el sindicato puede hacer cosas, pero claro ya tienen cierta dimensión. En tot cas, per les dades de l'enquesta a l'afiliació hem vist que la possibilitat de que un afiliat immigrant treballi en una petita empresa és bastant més alta que en el cas d'un autòcton i, en canvi -veure requadre- la probabilitat de que hi hagi òrgans de representació és bastant menor en el cas de l'immigrant.

Però E4 també remarca que el sindicat atrau afiliats estrangers no per la seva pràctica d'atracció de nous membres, sinó per la seva acció sindical específica vers aquest col·lectiu. Encara que aquesta atracció es desenvolupa al llarg d'un procés dilatat i que, segons E6, just comença ara, tot i que s'hauria d'afegir que tot just començar el moment àlgid d'aquesta sindicalització, la crisi l'està afectant especialment: *'Hi ha, amb tot, un nucli d'immigrants afiliats de manera estable. Acostuma a ser l'immigrant que porta un temps al país i que té una certa estabilitat laboral. Aquesta estabilitat afiliativa no es troba, en canvi, en l'immigrant que ara treballa aquí, demà allà; en aquests darrers casos és més difícil estar en contacte amb ells des del sindicat, ja que no acostumen a tenir un domicili estable, i són difícils de localitzar. El fet que molts immigrants canviïn de domicili i de municipi per motius laborals té una molt important repercussió en l'afiliació; amb cada canvi de domicili es perden molts afiliats.'*

L'experiència sindical prèvia, o la visió sobre els sindicats predominant en el seu país de origen, la realitat concreta de la seva introducció en un sindicat espanyol, són elements que també interessen en aquest bloc de preguntes. Així, la falta d'experiència sindical prèvia, o les experiències nefastes (corrupció o proximitat dels sindicats al poder), com ja hem dit, són aspectes destacats.

**Òrgan de representació més adequat per defensar els interessos dels treballadors.
Enquesta d'afiliació 2008**

	Espanyols	Estrangers	Significació
Sindicat	39,6%	58,8%	0,000
Comitè Empresa	39,0%	17,5%	
Assemblea	21,4%	23,8%	

(N espanyols 970; N estrangers 89)
Font: Enquesta CERES 2008.

Segons l'enquesta els afiliats immigrants prefereixen clarament el sindicat (59%), mentre els autòctons es reparteixen a parts iguals entre comitè i sindicat i, l'assemblea agrupa una quantitat similar d'afeccions. Hipotèticament es pot establir que, per exemple, l'assemblea suposa més proximitat, el sindicat més protecció i el comitè més capacitat negociadora; en aquest cas per a aquells que ja tenen estabilitat i en empreses de certes dimensions.

Segons E3: *‘los latinoamericanos y los marroquíes concentran mayor experiencia sindical previa en sus respectivos países’*. Això pot influir en la seva afiliació aquí, però també el fet que acumulen més temps de permanència en el nostre país. Ara bé, certament, altres tenen una visió més polititzada dels sindicats, tal i com remarca E13: *‘De alguna manera nos están asociando a nosotros con comunismo, con sistemas antiguos, o modelo Cuba. Me preocupa que no hayamos podido transmitir una idea moderna, diferente y que el sindicato no es la correa de transmisión de ningún partido político. Esta asociación mental entre sindicato, comunismo, represión, sigue estando en el imaginario de los latinoamericanos básicamente. Creo que falta pues un poco de pedagogía.’*

Confiança dels immigrants en els líders sindicals. Enquesta d'afiliació 2008

(% d'acord i molt)	Espanyols	Estrangers	Significació
Líders sindicals empresa	78,7%	60,0%	0,002
Confiança líders fora centre	76,4%	64,4%	0,074
Quan tenen un problema es dirigeixen al sindicat?*	51,6%	66,1%	0,082

* % de sovint i sempre

(N espanyols 970; N estrangers 89)

Font: Enquesta CERES 2008.

Com es pot apreciar, segons l'enquesta CERES 2008, els immigrants afiliats tenen menor confiança en els líders sindicals que els autòctons. En general els afiliats quan tenen un problema primer es dirigeixen al sindicat, després al comitè, després al superior immediat i ja, en un nombre molt inferior de casos, als responsables de personal (però aquesta relació és poc significativa). De totes elles la única variable amb una relació lleugerament significativa amb l'origen és el sindicat. Com es pot observar els immigrants es dirigeixen amb més entusiasme sovint i sempre al sindicat. La tendència es manté respecte del superior immediat i els afiliats d'aquí es decanten una mica més pel comitè d'empresa i el cap de personal o de recursos humans.

E8 posa l'accent en el fet de que, *‘en las elecciones sindicales de su federación [hostaleria] procuran hacer documentos en varias lenguas, para conseguir que les voten, pero es difícil llegar a la afiliación. En las elecciones sindicales suelen votar; habitualmente lo hacen en bloque por origen, cuando tienen alguien de confianza que les orienta.’* Diversos entrevistats destaquen que aquesta acció de grup compacte, la creació de blocs segons origen, podria ser nefasta per a les opcions sindicals; de fet és una qüestió que fins el moment, i segons argumenten diversos entrevistats, és aprofitada per les empreses que intenten cooptar a la persona influent del grup (el líder) per tal que actuï com encarregat o supervisor.

La qüestió dels blocs, dels grups tancats per origen i el joc de les associacions d'immigrants en la consolidació d'aquestes perspectives exclusives i excloents, enfront de la necessària obertura i integració, és un problema enunciat pels diversos entrevistats, encara que de

forma una mica diferenciada segons la seva experiència pròpia i el context en el qual es mouen. En general, el sindicat manté relacions amb les associacions d'immigrants, tot i que amb certa prevenció davant la possibilitat que contribueixin a crear espais tancats; no obstant això, algun dels entrevistats les valora positivament. En aquesta matèria una de les aportacions més elaborades ens l'aporta E10: *'Hay muchas asociaciones de inmigrantes que en su discurso reclaman sindicatos específicos. Pero hay ahí un filón de intereses: agencias de viajes, restaurantes, comercios, empresas, autoescuelas, también asociaciones que negocian con los partidos políticos en nombre de sus asociados para apoyar a éste o al otro. El clientelismo se ha incrementado de forma muy importante y los partidos políticos se han apuntado a este juego que piensan les favorecerá en las elecciones. También hay empresas interesadas en atraer a los inmigrantes para asegurar clientela y algunas asociaciones intentan obtener beneficios de intermediación. Y esto impide que estas personas salgan del ghetto, que se integren al tejido asociativo y organizativo que ya tiene el país. Las asociaciones tendrían que hacer de puente para la integración, acogerlos cuando llegan pero canalizarlos hacia el tejido asociativo existente, pero en cambio intentan consolidarse corporativamente. CCOO siempre ha ido en contra de esta línea y esto ha sido una apuesta propia. Cuando se creó el CITE, en el Barcelonés, en el Maresme, donde habían inmigrantes magrebíes, subsaharianos, ya había la idea de formar sindicatos propios, pero CCOO lanzó el mensaje de un sindicato para todos.'*

Finalment, en aquest apartat, destaquem l'opinió d'E14 que subratlla les accions sindicals que tenen com objectiu la diversitat i el seu paper en tant que incentiu social d'afiliació. *'La diversitat és un fet, tant pels motius de venir aquí, com per les circumstàncies, les vivències. Molts venen a guanyar-se la vida, però no exclusivament, també venen insatsfets amb la vida familiar en el país d'origen, per deixar enrere problemes personals. En la majoria dels casos no hi ha hagut experiència sindical en el seu país; i, per a alguns que l'han tingut ha estat una experiència, o una impressió, negativa [identificació amb el règim, corrupció...]. En canvi aquí l'experiència és bona, si més no així ho viuen i així ho transmeten; com si fos una bona experiència el pas pel sindicat. El sindicat ha servit per a ells com un element d'integració i de respecte personal, és un element d'orgull, els aporta un sentiment de normalitat, de pertànyer a un grup, que té un discurs que comparteix. En aquest sentit, la formació és una bona eina de socialització.'*

5.3.2. Procediments i influències per afiliar-se al sindicat

També ens interessarem pels procediments per tal d'afiliar-se al sindicat, la influència de les xarxes familiars i socials en la decisió d'afiliar-se, els companys de treball, etc. E9 cita diversos procediments: *'S'afilien per utilitat [assessorament, bé del CITE o del gabinet jurídic], perquè han estat molt apurats i el sindicat els ha solucionat el problema i ho volen*

agrair, però no s'afilien de manera preventiva per tal que el sindicat els defensi i protegeixi en el futur. La gran majoria arriba primer pel CITE, després per l'assessorament i, finalment, per la via de l'empresa -quan aquesta està sindicalitzada-. ' L'entrevistat precisa: '30% CITE, 35% assessorament, 15% empresa.'

Aprofundint en el paper afiliatiu del CITE, E2 afirma que: *'..hace un gran trabajo de sensibilización y de información sobre temas laborales, sociales, sindicales, familiares, incluso personales. Es una puerta a la afiliación de los extranjeros.'* Sobretot, perquè la tasca social del CITE fa que un gran nombre d'estrangers passi per les seves consultes i aquí, com diu E11: *'Se llega al CITE por iniciativa propia, por un amigo.'* Sobre el paper del Gabinet Jurídic E8 amplia la informació: *'...es una de las vías principales de entrada al sindicato; aunque en este caso, de los que se afilian pocos se quedan; es una afiliación de entrada y salida. En general, a los inmigrantes se les ve en las consultas, pero a pocos se les ve participar en el sindicato.'* E12 destaca que l'autòcton s'afilia més a través de l'empresa i que l'immigrant tendeix a usar més determinats serveis, principalment el CITE. Tot i que aquest aspecte no va ser recollit per l'enquesta d'afiliació 2008, segurament sí que s'incorpora de forma implícita en la resposta *iniciativa pròpia* (com veurem el CITE és un servei utilitzat quasi en exclusiva pels afiliats immigrants).

Mitjans utilitzats per afiliar-se, segons enquesta d'afiliació 2008

	Espanyols	Estrangers	Significació
Per mitjà d'un company/a de l'empresa	22,5%	15,7%	0,007
Per mitjà d'un amic/ga de fora de l'empresa	6,2%	6,7%	
Per mitjà d'un familiar o veí/na	9,7%	1,1%	
Per un representant del sindicat a l'empresa	20,0%	23,6%	
Representant del sindicat de fora de l'empresa	4,7%	1,1%	
En fer ús de l'assessoria jurídica del sindicat	1,3%		
En fer ús dels serveis de formació del sindicat	0,6%		
En fer ús d'altres serveis del sindicat	0,6%		
A través de la pàgina web del sindicat	1,7%		
Iniciativa pròpia	31,2%	50,6%	
Altres mitjans	1,6%	1,1%	

(N espanyols 970; N estrangers 89)
Font: Enquesta CERES 2008.

El principal mitjà d'afiliació al sindicat per part dels afiliats estrangers i amb molta diferència amb la resta és la iniciativa pròpia (51% dels afiliats estrangers, 31% entre els espanyols), seguit del representant sindical a l'empresa (24%) i el company de l'empresa (16%), la resta té poca importància; entre els espanyols més o menys es conserva aquest ordre dels mitjans però els amics i els familiars conformen un 16%. En el cas dels estrangers no s'observen xarxes familiars, però sí d'amistat i de proximitat.

La baixa afiliació, i sobretot la menor participació, fa que segons E9, als afiliats estrangers amb actitud militant se'ls aclapari amb moltes propostes d'activitat: *'Van al CITE o a l'assessorament perquè algú els ha parlat i, normalment, no distingeixen. Un cop estan a dintre utilitzen tots els serveis que poden. Es presenten com a delegats, però no s'impliquen; molts dels delegats no estan ni tan sols afiliats. La permanència es baixa. També és cert que als pocs que hi ha se'ls està molt a sobre: vine a aquest curs, a aquesta reunió, a aquella manifestació i potser els collem una mica massa.'*

Diversos entrevistats argumenten que no hi ha xarxes socials d'afiliació prèvies, però sí que hi ha nous afiliats estrangers que construeixen xarxes d'afiliació. E3 puntualitza que per a alguns és més fàcil afiliar-se quan saben que no necessiten tenir residència legal per convertir-se en membres del sindicat.

5.3.3. Per què altres treballadors immigrants no s'afilien?

Naturalment, en aquest capítol ens varem interessar pels motius pels quals altres treballadors immigrants no s'afilien. La precarietat i les pràctiques empresarials al marge de l'ètica o plenament imbricades en el *dumping* social són esmentades amb abundància pels entrevistats. Realment alguns dels testimonis sí que ens apropen a la predicció pessimista d'un dels dirigents consultats que expressava la seva temença a un retorn a les pràctiques laborals del segle XIX. Vegem alguns exemples:

Segons E2: *'...hay empresas blancas, sin representación sindical; son empresas pequeñas que contratan a muchos extranjeros, luego subcontratan y van disminuyendo la dimensión, hasta el límite legal de la representación...'*. També la falta d'informació sobre els sindicats o el tipus de sectors on treballen (servei domèstic, atenció a domicili,...) per ser tan dispersos i tan informals és molt difícil l'afiliació (E3). Altres entrevistats insisteixen, de nou, que algunes de les associacions d'immigrants juguen un paper exclusiu que dificulta l'afiliació.

Però la precarietat també és un factor molt important, així ho resumeix E4: *'Cuanto más precario es el empleo, más posibilidades de una afiliación fluctuante. Y los inmigrantes son más propensos a realizar ese tipo de trabajo. Si se estabiliza la situación de los inmigrantes se fidelizarán, pero en principio no tienen porque tener motivos diferentes de desafiliación.'* Mentre que, altres apunten que, en l'actualitat, a més a més de la precarietat, el gran obstacle a l'afiliació, i una font segura de desafiliació, és la desocupació (E2).

Les raons de la no afiliació segons l'enquesta d'afiliació 2008

Entre les raons de no afiliació dels companys de feina, hi ha una coincidència important en el primer motiu, entre afiliats autòctons i immigrants: no hi ha interès per part dels treballadors. Però el segon motiu per als espanyols és que hi ha els mateixos beneficis, mentre que per als estrangers és que els seus companys no coneixen la proposta dels sindicats, seguit de forma molt immediata per la por a la represàlia. En canvi, per als espanyols és més important que el sindicat no representa bé i que els treballadors són contraris a afiliar-se. No obstant, només és molt significativa la resposta 'aporta els mateixos beneficis' i menys significativa la resposta 'el sindicat no fomenta l'afiliació' (més considerada pels estrangers) o que el sindicat només defensa als fixos (més considerada pels afiliats estrangers).

Font: Enquesta CERES 2008.

D'altra banda, com ja hem vist en alguns dels comentaris anteriors, no només el context influeix, sinó també les característiques d'aquests treballadors. Així ho veu E5: *'El problema principal para la afiliación de extranjeros, bajo mi punto de vista, es el desconocimiento de las funciones reales del sindicato y, a esto, se añade la escasez de medios económicos; la cuota puede ser excesiva para ellos.'* E12 afegeix que atès el tipus de treball i el tipus d'empresa en les quals treballa, l'immigrant *'no se ha tropezado con el sindicato para nada, normalmente resuelven sus problemas por medio de una asociación o un abogado.'*

5.3.4. Reacció defensiva o visió utilitarista? Demandes i prioritats dels afiliats immigrants

En tot cas, aquestes darreres aportacions ens condueixen vers les demandes i prioritats d'aquests treballadors un cop són membres del sindicat. En aquest apartat l'aposta dels entrevistats per la visió utilitarista prossegueix i E5 la plasma clarament: *'Una vez afiliados esperan que el sindicato les resuelva todos, todos, los problemas: laborales, sociales, políticos, familiares... Claro, esto es imposible. También muchos piensan que todo lo que les ofrece el sindicato: formación, consulta de nóminas, finiquitos, ha de ser gratuito y, claro, hay servicios que tienen un precio, aunque sea más ajustado para los afiliados. Esto dificulta la permanencia: hay que conseguir motivación.'* I E7 intervé en el mateix sentit, afegint que el seu compromís és molt feble. És a dir que enfront de les demandes i prioritats instrumentals i de defensa i protecció, el sindicat haurà d'esforçar-se i, a més, introduir incentius d'identitat.

Bastant o molta prioritat personal en les següents demandes. Enquesta d'afiliació 2008

	Espanyols	Estrangers	Significació
Millores en la retribució i el sou	80,8%	91,9%	0,002
No discriminacions per sexe, ètnia o edat	68,7%	81,9%	
L'estabilitat en el lloc de treball	77,9%	80,0%	
Seguretat i higiene, entorn saludable	75,7%	77,6%	
Integració social dels desprotegits o desfavorits	66,4%	75,9%	0,097
Reducció de la jornada de treball	62,0%	62,4%	0,001
Col·laboració entre direcció i treballadors	62,6%	58,5%	
Control del treballador sobre l'horari de treball	52,6%	58,3%	0,034
Millorar el sistema de promoció	56,3%	52,4%	
L'autonomia en l'organització del treball	48,1%	47,0%	
Millor ambient de treball i relació companys	50,6%	47,0%	

(N espanyols 970; N estrangers 89)

Font: Enquesta CERES 2008.

Segons l'enquesta, no hi ha molta variació en l'ordre de les principals prioritats personals de demanda entre afiliats autòctons i immigrants. Pel que fa a les prioritats personals de demanda veiem que per als immigrants la retribució i el sou (amb distància) es fonamental, seguida de la no-discriminació, l'estabilitat en la feina, la salut i la integració social. També per als treballadors espanyols el sou és la demanda principal, però segueix l'estabilitat, la salut i la integració social. En general, els afiliats estrangers excepte per les demandes d'autonomia, promoció i ambient de treball, així com la col·laboració amb la direcció sempre assoleixen uns percentatges més elevats de bastant o molta prioritat personal. De tota manera les poques d'aquestes relacions que són significatives estadísticament les hem assenyalat a la taula. Principalment són el sou

E8 ens explica la preferència dels immigrants per la sortida abans que per la veu representativa: *'Por lo general los inmigrantes suelen ser más reticentes que los españoles en relación con el sindicato. Cuando les pasa el problema, se dan de baja, ¿para qué seguir pagando la cuota? Muy pocos se quedan en el sindicato. Cuando un trabajador inmigrante se afilia, su influencia en otros depende de la nacionalidad; si es magrebí y habla su lengua, pues puede tener importancia. La afiliación de los asiáticos es mucho más difícil... Otra cuestión que dificulta es la gran movilidad laboral de los inmigrantes; el cambio de empleo es la manera que tienen de progresar y de resolver sus problemas laborales; esto refuerza el papel instrumental hacia el sindicato: ya que es contemplado como si fuera una consultoría.'* Segons E12: *'un autóctono puede afiliarse y estar toda su vida pagando la cuota y no beneficiarse jamás de ningún servicio. Un inmigrante quiere notar algo más, beneficiarse de algo más concreto.'* Se suposa també que de forma més immediata.

Segons l'enquesta d'afiliació 2008, el sindicat ha d'atorgar bastant o molta prioritat a:

	Espanyols	Estrangers
La defensa dels llocs de treball estables	67,4%	73,4%
La no-discriminació o segregació per raons de sexe	68,0%	63,8%
La millora de la seguretat i salut en el treball	65,3%	62,8%
No-discriminació o defensa dels immigrants	65,6%	62,8%
Incrementos salarials	55,0%	62,5%
Participació dels treballadors en negociació conveni col·lectiu	54,4%	58,4%
La millora dels salaris més baixos	54,4%	56,6%
La promoció professional dels treballadors	53,1%	55,3%
Participació afiliats en les decisions del sindicat	53,4%	54,7%
Limitació i control de la contractació temporal	56,3%	51,3%
La formació i el reciclatge dels treballadors	59,3%	50,6%
Control innovació tecnològica i organització del treball	49,4%	47,3%
La unitat d'acció amb altres sindicats	47,6%	46,2%
Reducció de jornada i altres accions sobre el temps	50,3%	41,9%

(N espanyols 970; N estrangers 89)

Font: Enquesta CERES 2008.

En el cas de les prioritats de l'acció del sindicat, veiem que hi ha una coincidència en les 4 primeres demandes: estabilitat en la feina, no-discriminació per raó de sexe, la salut, no-discriminació dels immigrants; només en la cinquena els espanyols prioritzen la formació i els immigrants de nou els increments salarials. De tota manera l'associació d'aquestes variables amb l'origen no és significativa estadísticament.

5.3.5. Opinió dels immigrants sobre l'acció col·lectiva impulsada pel sindicat

Un cop desgranades demandes i prioritats, vàrem demanar als entrevistats l'opinió sobre els instruments (incentius o formes d'acollida i participació específiques) que el sindicat pot posar en marxa per fomentar la permanència dels immigrants en l'organització.

No és una qüestió senzilla, tal i com ho expressa E2: *'Si la necessitat es resol bé, augmenta la probabilitat de quedar-se al sindicat. Per lleialtat, o reconeixement vers la persona que s'ha preocupat de resoldre el problema. Però després està l'acompanyament. Un immigrant arriba al sindicat a assessorar-se; se li resol el problema, però després se l'ha de redirigir vers l'empresa, la comarca. Després la comunicació; es rep un document del sindicat, però si no sap llegir o no entén l'idioma...'*

Ús dels serveis segons l'enquesta d'afiliació 2008

El 6,8% dels afiliats estrangers han utilitzat el CITE, enfront del 0,9% dels espanyols (la diferència és significativa estadísticament). També és molt significatiu l'ús diferenciat de la formació sindical, un 21% per als autòctons i un 8% per als immigrants. En la resta de serveis les relacions no són significatives, tot i que els immigrants usen comparativament més l'assessoria jurídica.

Opinió sobre l'ús d'alguns serveis sindicals, segons l'enquesta d'afiliació

Opinió bona i molt bona	Espanyols	Estrangers	Significació
Formació sindical	85,9%	42,9%	0,008
ASSOC	90,0%	33,3%	0,001
CEPROM	88,0%	44,4%	0,002
Assegurances	90,6%	60,0%	0,001

(N espanyols 970; N estrangers 89)

Font: Enquesta CERES 2008.

Pel que fa a l'opinió sobre els serveis, hi ha poques variables amb associació significativa (les que hem reflectit en la taula); en totes elles les opinions dels afiliats espanyols, que són els principals usuaris, és molt positiva, mentre els immigrants es queden en el regular, excepte en el cas de l'ASSOC (assessorament als desocupats) ja que en aquesta matèria predomina entre ells l'opinió negativa. En canvi l'opinió (tot i que la relació no és significativa) dels immigrants sobre el CITE és totalment positiva. També l'opinió dels immigrants és més bona que la dels afiliats espanyols en altres dos serveis (amb relació no significativa): l'assessorament jurídic i el sindical.

Juntament amb l'eficàcia i la bona resolució de problemes, un altre element d'estabilització de la permanència com a membre, que és esmentat pels entrevistats, són els serveis que ofereix el sindicat. L'opinió general s'inclina per que el sindicat obri possibilitats de formació o bé d'ús de serveis a un preu més raonable. Però també s'esmenten factors de sociabilitat. Així per a E6: *'Per tal que l'immigrant que està afiliat segueixi estant afiliat és molt important el tracte, l'atenció que se li dona, el contacte directe. Un incentiu de cara a mantenir al treballador immigrant és mantenir-lo informat.'* Els serveis, no obstant, de vegades estan pensats des d'una òptica que va més enllà del que és estrictament sindical i laboral; E10: *'Como incentivos para la afiliación tanto desde la Secretaría de Inmigración, como desde las federaciones, se hacen muchas cosas: información sobre la nómina, sobre el convenio; guías de formación y de información en diversos idiomas, calendarios multiculturales, conferencias, materiales sobre los derechos de la mujer, asambleas. Este trabajo constante es importante, porque a la gente le queda y ven quién se preocupa por ellos y esto lo agradecen. Si tras afiliarse no encuentran el cariño y la atención que esperaban, normalmente se van. En la Secretaría se habla de alternativas para hacer frente a esta desafección: excursiones promovidas por las uniones para conocer Cataluña, que las puede subvencionar la Generalitat, organizar una barbacoa para un colectivo específico, o para varios. Lo lúdico es muy importante para el inmigrante; no tienen segunda residencia, ni dinero para ir el fin de semana a París.'*

Però també hi ha dificultats dins de la pròpia organització, així per a E9: *‘La comunicació funciona, sobretot la personal, però en els sectors hi ha alguna deficiència, els afiliats han crescut molt i no arribem a tot. Un element que dificulta és la gran mobilitat que tenen: de feina, de residència, de correu electrònic i de vegades també de mòbil. Allà on hi ha menys problemes és entre els que venen de l’empresa, ja que el contacte és més directe.’* E14 afegeix una altra recomanació: *‘Hi ha una cosa sobre la que els delegats tindrien que ser conscients i participar: un pla d’acolliment a tots els nous incorporats a l’empresa, vinguin d’on vinguin, però pensant en les persones que estàs acollint i en un tracte adequat. Això pot permetre recollir els seus problemes i traslladar-los després a la negociació col·lectiva. Costa molt trencar els estereotips, com per exemple el de que no s’integren; si facilites que tinguin un sou adequat, unes condicions de treball i una vida dignes, ja veuràs com s’integren; però si han de treballar de sol a sol...’*

L'afiliat rep bastant o molta informació del sindicat? Enquesta d'afiliació 2008

	Espanyols	Estrangers	Significació
<i>Informació sobre:</i>			
Conveni	68,4	46,9	0,003
Decisions sindicat	60,0	47,6	0,015
Drets laborals	64,6	44,5	0,000
Llegeix premsa sindical*	48,7	39,0	0,025

(*) *Sí i hi dedico poc o molt temps*
(N espanyols 970; N estrangers 89)
Font Enquesta CERES 2008.

Els afiliats espanyols valoren molt més que els immigrants la informació que reben del sindicat sobre el seu conveni (68,4% de bastant o molta informació enfront del 46,5% els immigrants), també la informació rebuda sobre política i decisions del sindicat (60% enfront 47,6%), o sobre els drets laborals dels afiliats (64,6% enfront 44,5%). Tot i no ser significativa la relació entre origen i lectura de la revista Lluita Obrera, s’aprecia un major nivell de lectura i dedicació entre els afiliats espanyols respecte dels estrangers; la resposta es repeteix a l’entorn de la premsa i revistes en general.

5.3.6. La participació dels afiliats immigrants en la vida sindical

Hem parlat abans del perill dels blocs per origen, en referència a les empreses i centres de treball, així com a les relacions entre els assalariats. En el cas sindical també ens hem interessat per la possible existència d’aquests blocs i, si hi són, en com poden afectar a la participació sindical dels afiliats estrangers. També podria ser que dins del sindicat la simbiosi fos una realitat i que hagués pocs conflictes entre afiliats autòctons i estrangers.

Arribats a aquest punt les opinions dels entrevistats es diversifiquen i s'entrecreuen força qüestions que hem procurat separar al llarg dels distints apartats anteriorment presentats. Remarquem que són opinions que conviden a la reflexió. Per una banda perquè són bastant sinceres; pel mig no hi ha vels de correcció política, potser perquè la pregunta estava plantejada quan ja havia transcorregut una bona part de l'entrevista; també podria ser que la relaxació aconseguida després de respondre a qüestions compromeses, ajudés als entrevistats a respondre reflectint la seva realitat i vivència més propera. En tot cas a l'arribar a aquest punt es notava un canvi, de manera que la resposta era a la vegada més pensada, però també hauríem de dir que més viscuda. Per això s'obtenia un relat d'aquesta realitat (sindicat i immigrants) que ens la mostrava diversa, complexa i contradictòria; tant per als d'aquí, com per als que venen de més enllà, tant pel context de precarietat, atur i males pràctiques empresarials, com per les possibilitats reals del sindicat de fer-hi front; tant per un racisme i xenofòbia latent entre veïns i companys de treball, com per la solidaritat que mostren altres persones.

Observem ara les opinions dels entrevistats, per exemple, E5: *'El afiliado con buena experiencia lo explica y se relaciona con los de aquí y los de allá. Por lo que hace a los de aquí, racismo en general hay en todas partes, pero no sabría decirte de actitudes o acciones racistas entre compañeros del sindicato. Ahora ciertamente, la gente que viene de un país se relaciona más entre ellos y eso dificulta el abrirse a la gente de aquí o a la gente que procede de otros países.'*

Per la seva banda, segons E6: *'El contacte directe també és important per tal que l'immigrant participi en les activitats del sindicat. En general destaca que els immigrants són poc participatius quan se'ls convoca, tret excepte de si hi ha contacte directe... A l'immigrant li costa participar en accions col·lectives o sindicals; ho ha de veure molt clar, ha de veure un interès i un tracte agradable. En tot cas, en general, l'immigrant sempre té més difícil la participació en actes del sindicat.'*

Però continuem oferint observacions dels entrevistats. Així E7: *'Es va voler fer extensiu l'acord de l'escorxador de Girona a altres empreses del sector de les càrnies i es van trobar amb la incomprensió dels propis afiliats i dels responsables sindicals d'empresa, "nuestra propia gente". El propi delegat sindical de l'escorxador va arribar a preguntar, més tard, el per què s'ha de donar permís per qüestions religioses. La resposta no pot ser una altra que la que sosté que el sindicat s'ha d'obrir a les necessitats de la gent. Si s'obre la possibilitat de que un faci festa per Nadal, un altre la tindria que poder fer pel Ramadà; si un necessita vacances al gener i les pot fer, un altre també tindria que tenir opció. Hi ha conflictes entre nacionals i estrangers en les formes de fer, hi ha dificultats; però són coses que el sindicat s'ha de plantejar, ja que si el sindicat no acull a aquesta gent, morirà. El sindicat ha de ser "subjecte" d'aquesta gent. S'ha de fer un treball pedagògic'.*

Per la seva banda E11 proposa una pregunta interessant, a la que dona una possible resposta: *‘¿El afiliado inmigrante se integra con los autóctonos? Sí, se integra. Una vez estás en el sindicato, no hay distancias; además el afiliado sindical tiende a ser bastante respetuoso. El sindicato es diverso: sectores, territorios, colectivos; como decíamos hay organizaciones en las que el tema inmigratorio está muy asumido y se distingue bien entre problemas laborales, federación, y problemas de otro tipo, CITE, pero en otras organizaciones el tema inmigratorio no está asumido. No hay homogeneidad, aunque el volumen de extranjeros en las mismas es determinante.’*

**Convocatòries de reunions i votacions en les empreses dels afiliats,
segons l'enquesta d'afiliació 2008**

	Espanyols	Estrangers	Significació
Reunions afiliats empresa	54,0%	22,2%	0,000
Reunions treballadors empresa	44,8%	20,6%	0,000
Reunions a les Unions territorials	26,2%	12,0%	0,004
Reunions a la federació	25,1%	29,4%	0,377
Conflictes de diferents tipus	30,7%	12,4%	0,011
Vot eleccions sindicals	77,6%	36,4%	0,000
Convocatòria referèndum darrers 3 anys	26,6%	22,6%	0,618
Vot en referèndum?	90,6%	100%	0,649

(N espanyols 970; N estrangers 89)

Font: Enquesta CERES 2008.

En relació a la convocatòria de reunions l'afiliat estranger té la meitat de probabilitats que un afiliat espanyol d'ésser convocat a una reunió sindical a l'empresa, idèntica proporció es manté en les reunions unitàries; la convocatòria de reunions sindicals a la unió local encara redueix més la proporció; la tendència varia al parlar de reunions de la federació, però la relació no és significativa. Resulta molt il·lustratiu de les menors oportunitats a la participació de què gaudeixen els immigrants la proporció de vot en les eleccions sindicals: 36% enfront del 78% dels espanyols; en la convocatòria i participació en referèndum la proporció és similar amb independència de l'origen, tot i que l'associació entre variables no és significativa. En general l'afiliat immigrant treballa en centres amb menor probabilitat de convocatòria de conflictes. Això es fa palès en la convocatòria de vagues d'empresa o sector, de no realització d'hores extres, també de concentracions i de manifestacions que són aquelles formes de protesta amb una associació estadísticament significativa amb l'origen.

En certa manera les entrevistes s'expressen en dues vessants possibles de resposta, que ja estaven en la visió pràctica que tenien els experts sobre el conjunt de qüestions que els plantejàvem: la políticament correcta (la relació entre afiliats d'aquí i d'allà dependrà del context i de les pràctiques empresarials) i la dura realitat que ha mostrat el moviment obrer des dels seus orígens, en el sentit que també les contradiccions s'evidencien entre els afiliats autòctons i els estrangers (afiliats o no). Per exemple, davant de la negociació col·lectiva, E8 respon que les reivindicacions de la seva federació (hostaleria) són molt bàsiques i potser per

això no recorda conflictes entre immigrants i autòctons. En tot cas, afirma que no acostuma a haver-hi problemes. Preguntant més específicament sobre qüestions de prevenció de riscos i salut, la resposta és que en aquests temes allò habitual en el sector és que l'empresa passi al treballador un imprès per firmar conforme ha participat en un curs (obligatori per llei) que no s'ha impartit. També afirma que en matèria de formació hi ha una actitud empresarial hipòcrita; segons E8: *'Es posible que actitudes xenófobas se den en todos los niveles del sindicato; aunque a niveles de delegados se nota más. Pero al mismo tiempo, y de forma contradictoria, se da la voluntad de integrarlos, de afiliarlos, pues es una cuestión de subsistencia... Los inmigrantes aceptan unas condiciones de trabajo que los españoles no aceptan; vienen a ganar dinero. Pero en los conflictos en las empresas no son dados al esquirolaje; algunos participan, pero la mayoría desaparece, se quitan de en medio.'*

Participació en reunions i conflictes, segons enquesta d'afiliació 2008

	Espanyols	Estrangers	Significació
Reunions afiliats empresa	59,4%	38,5%	0,005
Reunions treballadors empresa	74,2%	50,0%	0,018
Reunió unió territorial	46,6%	9,1%	0,012
Reunió federació	42,9%	4,2%	0,008
Participa conflictes*	23,3%	5,7%	0,000
Participa conflictes**	92,6%	93,3%	0,140

* sobre total mostra enquesta ** sobre total afiliats amb convocatòria de conflicte
(N espanyols 970; N estrangers 89)
Font: Enquesta CERES 2008.

La participació en reunions sindicals a l'empresa implica al 38,5% (sovint i sempre) dels immigrants en relació al 59,4% dels espanyols; en reunions unitàries la proporció és de 50% i 74,2%. En les reunions de les unions la distància és aclaparadora 46,6% enfront del 9%, igual que en el cas de la federació, del 42,9% enfront d'un 4,2%. També en el conflicte la distància és de 1 a 4. En general la participació dels afiliats immigrants en conflictes convocats és molt reduïda comparant amb els espanyols, si més no en les variables amb associació significativa amb l'origen.

Grau d'activisme sindical segons enquesta d'afiliació 2008

	Espanyols	Estrangers	Significació
Baix	37,5	70,8	0,000
Mig	40,5	27,0	
Alt	22,0	2,2	
Total	100	100	

(N espanyols 970; N estrangers 89)
Font: Enquesta CERES 2008.

La variable activisme resumeix el conjunt de participacions en reunions, vot i conflictes i es pot observar l'abisme existent entre autòctons i foranis en l'activisme mig i, sobretot, alt. La relació és molt significativa.

E10 explica de manera aproximada allò que al seu parer és el secret de la distància entre els dos llenguatges: *‘Si pones gente de aquí con gente de fuera, el discurso tiende a lo políticamente correcto. Los temas candentes, difíciles, la gente los tapa: ¡por qué voy a tirar yo la piedra, que la tire otro! Yo, por ejemplo, llevo aquí cuatro años trabajando con un compañero que en todo ese tiempo no se ha atrevido a hacerme un montón de preguntas que le rondaban la cabeza; un día tomamos unas copas y a la segunda, ya animado, empieza a hacerme unas preguntas rarísimas [en referència a que eren una mica racistes]. Y yo le dije, ¿bueno y por qué un día no hablamos tranquilamente y decimos las cosas como son? Racismo hay. Sí alguien ve peligrar su puesto de trabajo, saca sus cosas.’*

Les paraules d'E14 també conviden a la reflexió: *‘Jo el que he sentit al carrer, sobre el discurs dels sindicats davant la immigració és que els sindicats estan incondicionalment a favor dels immigrants. I el sindicat, en principi, no està ni a favor, ni en contra. El sindicat està a favor dels drets de les persones, sobretot si són de classe treballadora i a partir d'aquí... El sindicat s'oposa a la llei d'immigració, però perquè restringeix drets, fins i tot drets dels autòctons; estem tornant als estaments, als privilegis, en funció del lloc on has nascut. Així dins d'una mateixa classe social parlem dels treballadors autòctons, dels immigrants amb papers i dels immigrants sense papers. El sindicat intenta que no hi hagi discriminació, ni privilegi, a les persones en funció del seu origen. El discurs és senzill i fàcil d'entendre, però el problema comença quan distingim entre ells i nosaltres: vas al CAP i et trobes 20 magrebins davant teu; bé si no hi fossin els magrebins, pot ser hi hauria 20 de Matadepera. Quin és el problema? Qui disposa dels mitjans per atendre com s'ha de fer? En fi és un discurs que no va enlloc, però la gent es queda aquí. Veure que en un curs sindical de Comissions Obreres es qüestionen drets universals com el de la sanitat, fa mal! Negar a les persones la sanitat!’*

5.3.7. Aspectes de l'activitat i l'organització del sindicat que dificulten, o bé ajuden, a la implicació dels afiliats

La comunicació, la informació, són aspectes que la major part dels entrevistats prioritza. No és només una qüestió de llenguatge, sinó també de tracte i de proximitat. Iniciatives que, així mateix, es troben a faltar per als afiliats autòctons amb condicions laborals precàries (joves, dones, majors de 45 anys, baix nivell educatiu i de baixa qualificació professional), però que adquireixen major urgència (i dificultat) per als estrangers. D'aquesta manera, E1 opina que: *‘La comunicación interna en el sindicato debe mejorarse y no sólo para los inmigrantes. Hay que disminuir el grado de desconocimiento hacia los inmigrantes... No hay relación con el afiliado: una carta de vez en cuando, la revista. Si no tiene un problema específico, se acaba el contacto.’* Per la seva banda, E6 apunta que els horaris sindicals poden ser un problema, ja que els horaris i jornades dels treballadors estrangers són interminables.

Dificultats a la participació segons l'enquesta d'afiliació 2008

No hi ha molta variació, o aquesta no és significativa, a l'hora d'exposar diferències entre els elements que dificulten la participació d'afiliats espanyols i estrangers. Les úniques dificultats amb associació estadísticament significativa amb l'origen són el fet que l'horari de les reunions són un impediment per participar (assenyalada amb acord o molt d'acord pel 49% dels immigrants enfront del 40% dels autòctons), i que els dirigents del sindicat a l'empresa no informen sobre com participar (el 30% dels afiliats immigrants hi estan d'acord o molt d'acord, enfront del 27% dels autòctons).

En general els afiliats espanyols coneixen més els seus representants, també tenen més facilitat per comunicar-se amb ells i tenen millor opinió sobre els mateixos que no pas els immigrants; també es dirigeixen a ells i els consulten (o a l'inrevés el delegat els consulta) més que no pas en el cas dels afiliats immigrants. L'associació més significativa estadísticament amb l'origen es dona en la pregunta: els delegats o representants es dirigeixen a vostè i l'informen i consulten?; així, l'acord i el molt d'acord amb aquesta afirmació entre els afiliats autòctons és del 67%, enfront del 37% entre els immigrants.

Font: Enquesta CERES 2008.

Els entrevistats també apunten diferents solucions amb l'objectiu de facilitar la participació dels afiliats immigrants, així com diferents elements a millorar. Els hem agrupat seguidament:

E1: *'Mejorar la recepción de los inmigrantes en el sindicato, realización de sesiones de acogida; comisiones de seguimiento y de acompañamiento que mejoren la relación y el contacto con el afiliado... También el desarrollo e impulso de acontecimientos lúdicos y culturales.'*

E2: *'Dadas las dificultades de los idiomas, hay que hablar con palabras sencillas y simples. Por otra parte, con los inmigrantes no sólo hay que trabajar en las empresas, también en los barrios, en los pueblos y en las asociaciones. Hay que mantener el contacto, hablar en directo o por teléfono, esto es básico para asegurar el mantenimiento de la afiliación.'*

També hi ha qüestions administratives, com la millora de la fitxa d'afiliació i tenir en compte, atesa la seva mobilitat (canvi de residència, barri, població, telèfon...), diferents alternatives de localització i de contacte. E3 destaca la formació com instrument per unir el discurs oficial del sindicat amb la pràctica dels delegats i afiliats en les empreses: *'és important no només el treball extern, sinó també l'intern de conscienciació i sensibilització: un mòdul formatiu de gestió de la diversitat a les empreses, molt experimenta -s'està auditant- elaborat conjuntament entre Formació i la Secretaria d'Immigració. En aquest sentit serà molt important incorporar quadres estrangers al sindicat i no només amb funcions relacionades amb la immigració.'*

E5: *'Falta mucho trabajo de información y comunicación para que la gente conozca el sindicato. Aunque una vez afiliadas hay que motivar y apoyar a esas personas, no basta con una carta o un escrito eventual. En general, es un colectivo más difícil que requiere acciones'*

específicas. ' Així mateix, altres entrevistats subratllen la necessitat de millorar el tracte i la proximitat o la formació.

5.3.8. Reduïda possibilitat d'accés dels afiliats immigrants a responsabilitats sindicals

¿Per què només uns pocs treballadors immigrants assumeixen responsabilitats en el sindicat?, ¿Quins són els principals frens a aquesta dinàmica? En general, tots els entrevistats indiquen que l'afiliació d'emigrants ha mantingut un ritme adequat, que també s'ha avançat en la incorporació a l'estructura de delegats representants dels treballadors (veure capítol 4, *Els treballadors estrangers afiliats a CCOO de Catalunya en xifres*), però que hi ha una llacuna important i aquesta és la seva incorporació a l'estructura dirigent del sindicat. Així per E5: *'La presencia de responsables extranjeros en el sindicato es muy baja. En todas las organizaciones y sociedades hay discriminaciones; quizás la discriminación provenga de la falta de confianza o de una cuestión de imagen, o de otras causas.'* També E2 es mostra partidari d'incrementar la carrera orgànica dels afiliats estrangers: *'Se ha de reforzar la presencia de inmigrantes en la estructura de responsabilidad del sindicato... Generan más confianza entre los recién llegados.'* En el seu cas la solució passaria per una major equitat en l'accés als càrrecs i per més formació. En canvi E8 planteja el problema des d'un prisma lleugerament distint, i és que una bona part dels delegats, representants de CCOO en l'empresa, no estan afiliats al sindicat; això fa difícil que puguin afiliar a altres, entre ells els immigrants, o que assumeixin responsabilitats més enllà de l'empresa.

E9 fa algunes puntualitzacions sobre l'accés dels estrangers a les estructures organitzatives: *'L'assumpció de càrrecs sindicals és més complicat; tot i que a les federacions es van fent coses; però pràcticament hi ha pocs estrangers que s'hagin implicat. Aquests estan integrats i tenen bones relacions amb els companys d'aquí.'* També E10: *'Se ha avanzado muchísimo en la incorporación de inmigrantes al sindicato, también en la incorporación a candidaturas en las elecciones sindicales. La asignatura pendiente es que cuando tengas 500 delegados sindicales extranjeros, hay que gestionar esa nueva realidad, para implicarlos en la estructura organizativa del sindicato, para fomentar la participación de los inmigrantes en las uniones, en las federaciones. Aquí la cosa queda corta sobre todo cuando uno es consciente de la cantidad de delegados autóctonos no afiliados. También hay que encontrar a las personas adecuadas y no hacer las cosas a ciegas; plantear cuotas está bien, pero hay que ponderar. Por ejemplo, se dice que el tema inmigración es mejor que sea un inmigrante el que lo lleve, y yo pregunto ¿por qué?, o ¿por qué no un extremeño, o un catalán, que sepa del tema y que sea capaz y eficaz?, o ¿por qué limitar a un inmigrante a encargarse de cuestiones de inmigración, sí quizás puede desarrollar mejor una asesoría u otra responsabilidad de salud o lo que sea?... La baja presencia de inmigrantes en las estructuras se debe a diversas*

causas. Por ejemplo, desde las mismas estructuras tampoco se hacen grandes esfuerzos para que las asuman. No es suficiente con invitar a las personas, hay que hacer un esfuerzo de preparación, de formación. Todos aprendemos. Hay que hacer un esfuerzo. Por otro lado, el propio afiliado o delegado inmigrante, tampoco se lo acaba de creer.'

Exercici de càrrecs. Segons l'enquesta d'afiliació 2008

		Espanyols	Estrangers	Significació
Responsabilitat empresa	Cap	63,1%	87,6%	0,000
	Alguna	36,9%	12,4%	
Distinció responsabilitats	Empresa	37,6%	14,5%	0,000
	Empresa i estructura	7,7%	3,3%	
	Cap	62,4%	85,4%	

(N espanyols 970; N estrangers 89)

Font: Enquesta CERES 2008.

Pel que fa als càrrecs i tal com podem observar en la taula, la presència dels estrangers és molt reduïda entre els càrrecs d'empresa (1 per cada 3 càrrecs espanyols). Així mateix, tot i no ser significativa la relació entre assumptió futura de responsabilitats i origen, en principi s'observa una major predisposició dels immigrants a assumir càrrecs i, de la mateixa manera que els espanyols que mai han exercit càrrec, però que estarien disposats a exercir-los, d'entrada es decanten una mica més pel comitè d'empresa.

E11 suggereix que: 'Hay desajuste en la presencia de responsables sindicales; hay que promocionar el hecho de que asuman la responsabilidad en las empresas [delegats] como paso previo. Sí alguien quiere ser delegado se le facilita, pero no es suficiente hay que actuar previamente [la política de sensibilització, d'informació i de comunicació en la que insisteixen altres entrevistats]. Esto debiera ser una prioridad; claro que para muchos la dificultad ya está en encontrar delegados, si además una parte ha de ser inmigrantes...; pero lo que no es normal es que en empresas con un volumen importante de inmigración no haya delegados inmigrantes. Hay que acercarse a ellos, porque el sentido inverso es más complicado o no se da... Los instrumentos de participación en el sindicato están definidos, pero esta gente lo que necesita es que nos acerquemos. El momento de la acogida del trabajador es una buena herramienta. Hay que romper la idea de muchos representantes de que ya vendrán cuando tengan un problema. No, lo que debe hacerse, es darse a conocer, presentarse, explicar el convenio, lo que significa, la vigilancia en su cumplimiento, etc... La dirección de CCOO ha de insistir sobre la acogida y el acompañamiento; como sindicato no podemos hacer algo específico para los extranjeros, pero iniciativas de ese tipo [veure literatura anglosaxona sobre organizing; per exemple, Heery, 2002] puede ser bien recibidas por ellos; lo pueden agradecer más. Puedo decir, hola soy del sindicato y si tienes algún problema ya me llamarás, o le puedo explicar qué es el sindicato, que hay un convenio colectivo y que sirve para esto

o lo otro. A un afiliado no le puedes apretar para que venga a reuniones en el sindicato, pero si se hacen actividades no sindicales y sé lo que le gusta o necesita, le puedo invitar a que venga. O si sé que está preocupado por una cuestión de salud laboral u otra cosa, me dirijo a él e intento averiguar como podría resolverse. En el sindicato tenemos muchos recursos, pero a veces hay un problema de comunicación... Con la cantidad de formación que hacemos, yo a veces me pregunto si a la gente se le explica como funciona y quién está al frente de las organizaciones federativas y territoriales más cercanas, los servicios, etc., o bien a quién se tienen que dirigir, qué días hay asesoramiento, dónde, etc. Hay que explicar los recursos a los de aquí y, también, a los que vienen de fuera.'

Segons el parer d'E12: *'El Sindicato debería estar reflejando ya este 15% de trabajadores inmigrantes [en el mercat de treball] en todos sus órganos. Y está muy lejos de reflejarlo. No hay personas procedentes de la inmigración en los órganos de dirección. Los poquitos que hay es porque se encargan de servicios para los inmigrantes.'* Aquesta opinió certament crítica encara va més enllà quan li preguntem si el problema és del sindicat que obstaculitza la participació, o bé del immigrant que no vol participar i E12 respon sense ambigüitats: *'Puede que existan ambas cosas. Pero que el sindicato obstaculiza, es obvio. Incluso no queriéndolo hacer, inconscientemente. ¿Cómo obstaculiza? No tomándose en serio el desarrollo de medidas de equiparación, de promoción. Ahí falta la acción positiva, como en su día pasó con la mujer. Aunque, luego puede suceder como en el tema de la mujer, cuando se va a renovar algún órgano de dirección, todos los que están quieren seguir. Por lo tanto, los que están en la puerta les cuesta entrar.'* La comparació que remarca les dificultats similars en l'assumpció de responsabilitats entre dones i immigrants la plantegen diversos entrevistats, per exemple E14: *'L'assumpció de responsabilitats sindicals per part dels immigrants és una qüestió similar al problema de les dones. Han avançat molt, però no tenen una presència òptima en l'estructura. Ja anirà arribant. D'entrada amb els cursos allò que es pretén és que tinguin una presència més activa. A formació, els companys i companyes que ens hi dediquem, som conscients del valor de que un immigrant estigui afiliat i que, a més, sigui delegat i hi esmercem esforços.'*

5.3.9. Altres aspectes. O la diversitat dins de la diversitat

Tots els entrevistats es mostren d'acord en que existeix una ampla diversitat dins de les diferents procedències i nacionalitats d'origen, tot i que també assenyalen que, moltes vegades, les opinions estan guiades pels estereotips. Per exemple, E2: *'Les dones treballen més en el sector domèstic. Els emigrants dels països de l'est tenen un nivell d'estudis superior i tenen molta qualificació professional. Els sud-americans tenen l'avantatge de l'idioma i no pateixen d'incomunicació... Gent que arriba sense cap coneixement de l'idioma i que treballa en una feina que no ha fet mai. Molts marroquins tenen ja petita empresa, encara que pateixen*

de la visió negativa dels espanyols. Els xinesos estan molt tancats.‘ Per la seva banda, E4 destaca el fet que el distint origen cultural, o les diferents condicions materials marquen diferències; per exemple, segons l'entrevistat, el treball a domicili semisubmergit vinculat a organitzacions catòliques el realitzen els llatinoamericans. La diversitat és tan àmplia que com afirma un altre dels entrevistats (E3): *‘los rumanos ya son ciudadanos europeos con todos los derechos, pero todavía se les trata como inmigrantes extranjeros.’*

També, encara que comparativament molt poc, es parla de diferències de gènere. Per exemple, per a E5: *‘El problema de las mujeres, sobre todo en África y Asia es que primero emigran los hombres, en cambio en Latinoamérica son las mujeres. Y el sexo que emigra primero es el que tiene trabajo tal como están planteadas las leyes en España’*. Així mateix, una entrevistada (E6), preguntada sobre si el fet de ser dona i immigrant li ha comportat algun problema en el seu tracte amb els delegats sindicals, o amb els afiliats del sindicat, respon amb rotunditat que no. Encara que, la mateixa entrevistada reclama l'atenció vers la necessitat de tenir en compte factors petits i subtils, com quan, per exemple, E6 afirma: *‘Si al CITE l'atenció la fa un home, poques dones van a plantejar els seus problemes. I al revés, quan al CITE atén una dona, aquesta atendrà moltes dones i pocs homes; sobretot si l'home és marroquí o nordafricà.’*

A la pregunta, què divideix als emigrants? E11 respon: *‘Los elementos culturales, que son muy fuertes. Por eso la acogida es muy importante. Hay cosas en las que no se puede transigir: el derecho de la mujer a la igualdad, el derecho de los niños, el respeto a la diversidad sexual, religiosa. Y hay gente de aquí y gente que viene de fuera que son intolerantes, que no respetan derechos básicos y ahí se ha de ser tajantes. Aquí hay mucho trabajo a hacer. En Guissona había trabajadores subsaharianos y marroquíes, vinieron los ucranianos con sus hermanos, parientes, compadres del pueblo, que llegan habiendo firmado que no se afiliarán a un sindicato, que serán sumisos a los requisitos de la empresa... Y claro la empresa, que promueve esto, a la que firman va echando a la gente afiliada que comenzaba a ejercer sus derechos. Si las empresas hacen estas prácticas están fomentando el conflicto entre colectivos y anulando el papel que pueda jugar el sindicato en la resolución del mismo.’*

I, pel que fa a les dones immigrades, E15 aporta la següent reflexió: *‘Una cosa és parlar de la immigració en genèric i una altra cosa és parlar de les dones immigrades, i aquí s'han d'establir diferències respecte dels homes. Per exemple, crec que ara les dones fan el paper de precursors, d'obrir el camí, venen a buscar-se la vida, normalment per una necessitat imperiosa, i això moltes vegades suposa deixar enrere les criatures en el país d'origen. Aquestes dones immigrades arriben i es troben una realitat que no té molt a veure amb allò que es podien imaginar o que els havien venut. Al final es troben amb la contradicció de que per venir han tingut que deixar els seus fills en mans de mares o germanes per, finalment, fer la feina aquí de cura i atenció dels nens de les dones autòctones. És un cercle en el que les*

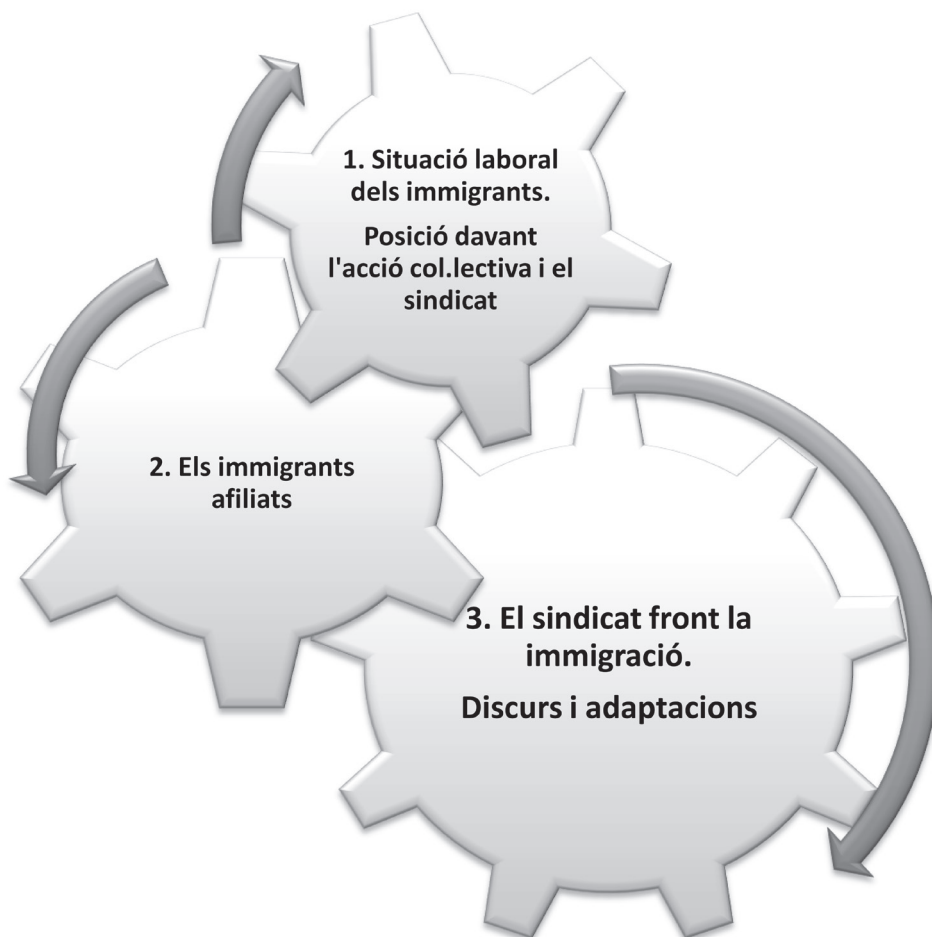
dones del primer món utilitzem a les dones del tercer món, per tenir cura dels nostres fills i filles i de la nostra gent gran, per tal de poder estar presents en el món assalariat, perquè el món avui obliga a l'assalariament. I, a la vegada, les dones immigrades deleguen la seva responsabilitat en altres dones. És un exemple de la globalització en femení... Un cop porten aquí uns anys, són aquestes dones les que inicien el reagrupament familiar per tal d'estar prop dels seus fills; altres opten per marxar. No obstant, aquest model migratori és més propi de les dones llatinoamericanes, d'Equador, de Bolívia, de Perú. El cas magrebí ens mostra un altre retrat. Però el cas de les dones llatinoamericanes il·lustra la triple discriminació de la que ens parlen algunes autores: per ser dones, per ser immigrades i per ser precàries en llurs condicions de treball [Parella, 2003]. Aquest és el seu estigma... '.

Però no tots els problemes s'acaben aquí, i així E15 afegeix: *'Treballar aquestes qüestions des del sindicat és molt complicat. Aquestes dones arriben a nosaltres, no des de la Secretaria d'Immigració o del CITE, sinó des de la Federació d'Activitats Diverses. Treballen de forma regular, amb contracte, o irregular, economia submergida, però en feines dins d'aquest ram d'activitat. Per fer-nos una idea, les que acudeixen al CITE tenen un problema específic, normalment relacionat amb els papers, la residència, etc. Les que arriben a la Secretaria de la Dona des de la federació, així mateix, són perquè tenen problemes específics que la federació no els hi pot solucionar; per exemple, assetjament laboral, sexual, que s'afegeixen als ja tradicionals problemes laborals d'aquestes dones... L'assetjament està a l'ordre del dia, es produeix amb una "normalitat" que fa fredor, quasi com si formés part del currículum de les dones estrangeres. Un problema afegit és la subcontractació. És a dir, que aquesta dona està en una empresa subcontractada per una altra que, a la vegada, està subcontractada i, potser, és en aquesta darrera on està l'assetjador o aquell que discrimina. Això implica que en els casos que tirem endavant, s'hagi de parlar amb molts interlocutors, el procés es complica, i les dones van agafant por de ser descobertes i de perdre la feina. S'ha d'anar amb peus de plom per tal de no perjudicar-les. Són sectors molt complicats, entre d'altres coses perquè moltes vegades aquestes dones han aconseguit la feina després de molta dedicació i esforç i qualsevol sospita pot fer que perdin allò que tan necessiten... Com afrontem això? Doncs, el primer és intentar afiliar-les o fer-les entendre que la seva afiliació els permet tenir no només més drets, sinó també que ens facilita la nostra tasca d'ajuda. Però aquí ja topem amb una gran dificultat: moltes d'elles no tenen contracte i això comporta encara més complexitat. Denunciar quan suportes una situació d'economia submergida és assumir un elevat risc de perdre la feina. Si tenen contracte, llavors la feina nostra s'aplana una mica. Però arriben molt poques dones, els hi fa molta por. D'entrada tenen pànic a tot allò que sembla oficial, formal, organitzat i el sindicat per a elles té aquest format. Les que venen és a través de la informació que es transmeten entre elles; o, de vegades, per la intervenció d'alguna companya de feina, per exemple, en cas d'assetjament sexual, que les acompanya fins al sindicat.'*

5.4. Conclusions

La combinació d'entrevistes a experts i de l'explotació de l'enquesta als afiliats de CCOO de 2008 permet observar diferents dinàmiques de relació entre sindicat i treballadors immigrants, que ara abordarem de forma conclusiva. El següent esquema ens resumeix el contingut, però és bona l'advertència que sobre la qüestió migratòria sobrevola una visió polaritzada: d'una banda, la immigració entesa com a bloc compacte, com diu un entrevistat com a 'cosa' amb vida pròpia. O, d'altra banda, la immigració com a metàfora o símbol d'una diversitat que, encara que deixem a un costat l'origen i l'ètnia, caracteritza plenament la nostra societat i el món del treball. En aquest darrer es mou més específicament aquest estudi; un panorama de distincions entre treballadors per sexe, edat, qualificació, nivell d'estudis, situació familiar, territori, sector d'activitat, contracte, etc.

Sindicats i afiliació immigrants. Tres dimensions d'anàlisi



Començarem les conclusions tot parlant dels treballadors immigrants a la llum dels entrevistats, qüestió que ens serveix per introduir la situació dels afiliats d'origen estranger, amb els problemes per a l'afiliació sindical i llurs motivacions. Finalment introduïm l'acció sindical i els reptes als quals està sotmesa.

5.4.1. Treballadors immigrants

Els entrevistats ens dibuixen una situació dels treballadors immigrants en què les condicions de treball i vida estan profundament relacionades i arrelades en un escenari de precarietat i discriminació. La seva extremada dependència i fragilitat els condueix sobretot, o bé a integrar-se en associacions per origen, que fan una funció d'ajut mutu, o bé a la sortida individual. Aquí està resumit doncs el tipus d'incentiu d'acció col·lectiva principal: la sociabilitat i la instrumentalitat negativa o de defensa i protecció. El desconeixement del sindicat, o la preferència per llurs associacions, dificulten la relació entre sindicats i treballadors immigrants. Acudeixen al sindicat, normalment, amb problemes laborals o personals greus, que esperen els resolguin, però és difícil la permanència. I la crisi agreuja els aspectes negatius expressats en la valoració dels entrevistats.

Treballadors immigrants		
Característiques socials	Recerca de sociabilitat i grup de pertinença	Espai de col·laboració i competència amb les associacions d'immigrants.
	Visió utilitarista	Supervivència (instrumental negatiu) davant de la precarietat laboral i les rendes baixes.
	Dependència forta	Lligam contracte i permís de residència. Contribució a les rendes i necessitats familiars. Precarietat de condicions de vida.
	Opten per serveis públics	Disposen de menys serveis públics i avantatges de benestar.
Característiques ocupacionals	Diferent cultura del treball	Diferent concepció de drets, obligacions, prevenció de salut i higiene. Opten per la sortida abans que la mobilització.
	Precarietat laboral, fragilitat	Treball submergit, jornades interminables, baix salari, inseguretat contractual.
	Trajectòria laboral	Ocupacions poc qualificades, temporalitat, atur.
Discriminació	Diferències	Més problemes en els espais socials que no pas en els laborals.
Sindicat	Desconeixement	En el país d'origen i aquí.
	Sindicat com darrer recurs	En situacions de desprotecció: acomiadament, assetjament...; cerca de solució immediata, no de permanència per a la futura protecció.
	Problema de blocs per origen	Dificultats entre la integració i l'exclusió.
Crisi	Agreuja precarietat	Laboral i quotidiana.
	Conflicte	La relació de complementarietat entre autòctons i immigrants dóna pas a competir pels llocs de treball.
	Problemes en els avanços integradors. Augment discriminació. Disminució de l'afiliació sindical.	

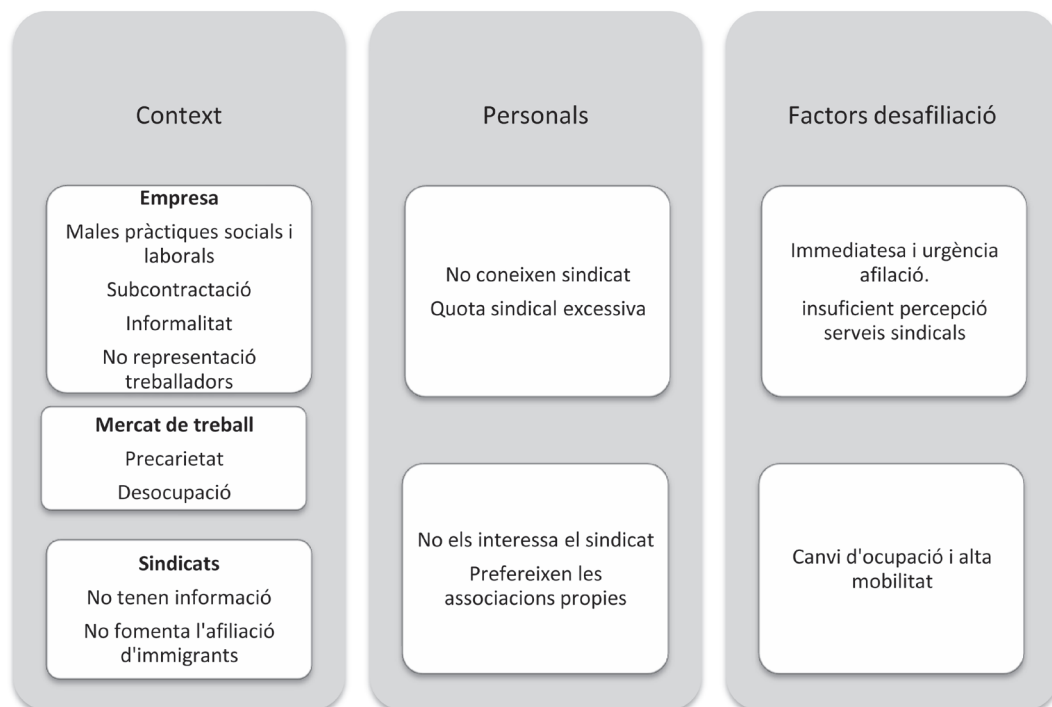
5.4.2. Afiliats immigrants

Els afiliats immigrants han superat el problema inicial d'acostar-se al sindicat; però, com en part succeeix amb els autòctons, segurament degut a llur més elevada estabilitat laboral i temps de permanència en el país. La major part dels afiliats semblen tenir (tant pel que es dedueix de l'enquesta, com dels entrevistats) també un comportament vinculat a incentius de protecció molt immediat, però entre ells es detecta un nucli petit molt actiu i identificat amb els valors del moviment obrer. Un indicador bàsic que resumeix la necessitat de protecció és que prefereixen el sindicat al comitè d'empresa; tot i que mostren menys confiança en el sindicat que els afiliats autòctons i, per les característiques de les seves feines, el sindicat els hi presta menys atencions.

Afiliats immigrants		
Característiques demogràfiques	Diversitat	Més joves, però amb més temps aquí que els immigrants no afiliats. Molts orígens.
	Més inestabilitat	Laboralment i amb major mobilitat (residència, treball...) que els afiliats autòctons.
Característiques ocupacionals	Trajectòries ocupacionals	En la perifèria dels autòctons, més centrals respecte dels immigrants no afiliats.
	Regulació	Treballen en sectors, empreses i ocupacions poc regulats.
	Control treball	Baix, donat el tipus d'empresa i la baixa presència sindical.
Desigualtat	Subrepresentació	Subrepresentats en l'afiliació respecte de llur presència assalariada, molt baixa presència en l'estructura de responsabilitat del sindicat (empresa, federacions, etc.).
Característiques sindicals	Incentius a l'afiliació	Protecció i recolzament, també per l'assessorament legal, o per millorar les condicions de treball i el salari. Motius directes i urgents.
	Sindicat	Confien més en el sindicat que no pas en els comitès, però valoren més negativament el sindicat, llurs accions i serveis que els autòctons. Reben menys atencions i convocatòries pel tipus de centres de treball on estan (petits i en sectors més dispersos).
	Nucli estable	Aquells afiliats immigrants amb estabilitat laboral i llarga permanència en el país.
	Participació en accions sindicals	Baixa.

L'esquema següent resumeix alguns factors que dificulten l'afiliació al sindicat, des de factors contextuais (empresa, mercat de treball, sindicals) a personals i, també, alguns factors que els condueix a la ràpida desafiliació.

Factors que dificulten l'afiliació dels immigrants al sindicat



Demandes i prioritats dels afiliats estrangers

Segons els entrevistats, els immigrants tenen una visió utilitarista, volen que el sindicat els hi resolgui els problemes i amb la menor intervenció personal possible i, això, significa una implicació o compromís molt feble. Potser l'origen d'aquesta visió sobre el sindicat és el trasllat a l'esfera laboral de les tasques de llurs associacions, o de les ONG que els ajuden de forma altruista, sense pensar que el sindicat és una organització solidària, on la solidaritat comença per l'aportació de cada membre. Ara bé, segons l'enquesta d'afiliació 2008, no es detecten grans diferències entre autòctons i immigrants a l'hora d'establir les demandes prioritàries que ha d'impulsar el sindicat; tot i que s'observa alguna diferència més substancial en les prioritats que els motiven personalment.

Prioritats de demanda personals i sindicals dels afiliats immigrants



5.4.3. El sindicat davant la immigració. Discurs i adaptacions

Finalment, en aquest capítol, arribem a un dels objectius principals de l'estudi que és el d'esbrinar la relació específica entre el sindicat i els treballadors immigrants. Com hem explicat, la relació no sempre ha estat fàcil ja que els sindicats es debaten entre el pol de la solidaritat i la defensa dels drets de tots els assalariats i el pol de que els seus representats autòctons poden veure els immigrants no com companys, sinó com competidors. Sabem, així mateix, que històricament els sindicats s'han alineat amb els autòctons, qualificant als nouvinguts d'ariet de les pràctiques empresarials de reducció de costos i divisió de la classe treballadora.

Malgrat això, enfront d'aquest dilema els entrevistats argumenten al voltant de la tradició catalana, especialment durant la lluita contra la dictadura i els anys de transició a la democràcia, d'integració dels immigrants. Una tradició en la qual el sindicat CCOO va jugar un paper molt important; tot i que, tots són conscients que hi ha diferències entre els immigrants d'altres regions espanyoles (anys 60 i 70) i l'allau multicultural i ètnic de la darrera dècada del segle XX i la primera del segle XXI.

En tot cas, CCOO de Catalunya en etapes de molt baixa immigració estrangera, i encara menys extracomunitària, ja es va plantejar (1986) la fundació del CITE per informar i integrar als treballadors immigrants. Una iniciativa que després es va transvasar a la resta de Espanya i que van adoptar també altres sindicats.

També destaca el fet que, progressivament, s'institucionalitza l'estratègia de la convivència amb la diversitat. Iniciativa a la qual s'arriba després de diferents etapes. A l'inici es concreta en iniciatives que reafirmen la separació entre autòctons i estrangers; es practica la solidaritat amb els immigrants, però des del CITE, en tant que se'ls considera només de pas i no es pensa en la possibilitat de la seva afiliació. Ara bé, en la mesura que augmenta la presència d'immigrants en determinats sectors, l'acció sindical desenvolupada fins aleshores no té l'eficàcia volguda; a més s'observa que tampoc es tracta de treballadors de pas, sinó amb voluntat i ànim de quedar-se. Per tant, a partir del 2000 el CITE continua dedicant-se a la seva tasca de recolzament per a la integració dels estrangers (afiliats i no afiliats) i en el sindicat es va construint una estructura, transversal com insisteixen els entrevistats, dedicada especialment a solucionar els problemes de l'afiliació immigrada, que ara, s'espera, tot dedicant els esforços corresponents, es vagi integrant en federacions i unions, en funció del lloc de residència i el sector d'activitat.

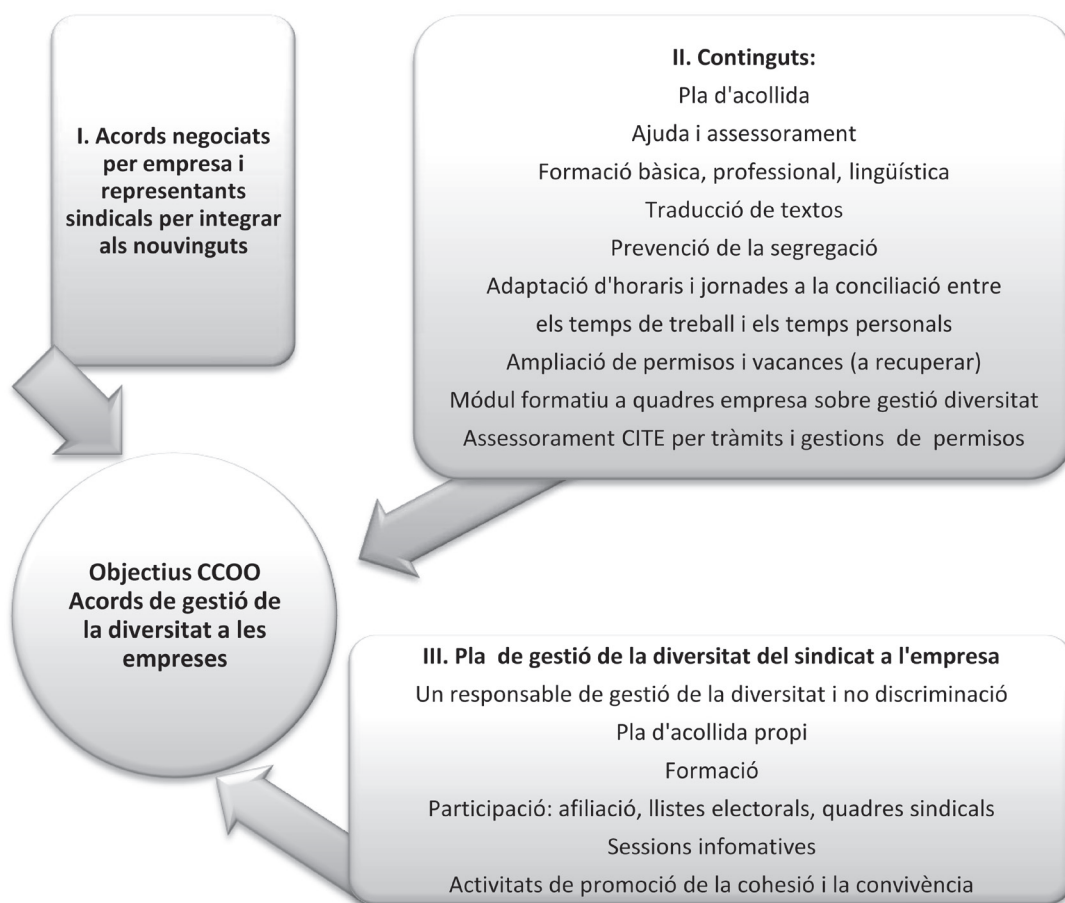
L'estructura dedicada als treballadors immigrants està formada per la Secretaria d'Immigració, i la comissió que reuneix tots els responsables d'immigració de federacions i unions territorials. Juntament amb aquesta activitat d'enquadrament, el sindicat ha desplegat esforços intensos en el camp polític i social en defensa dels drets ciutadans dels immigrants. En tot cas, com remarquen alguns dirigents, l'estratègia de solidaritat ara es complementa amb la de la integració; són treballadors i, per tant objecte i subjecte, de l'acció sindical. També es dona la paradoxa, reflectida per un entrevistat, que els sindicats potser han estat més actius i, en moments, més eficaços en la defensa dels drets de ciutadania dels immigrants, que no pas en la defensa de llurs drets laborals i condicions de treball.

S'observen diverses dificultats a enfrontar. En general, per exemple, anar més enllà del discurs de la correcció política i trobar una línia d'acció solidària que permeti arraconar el racisme, la xenofòbia, l'enfrontament, sense caure en allò que s'anomena el 'buenismo' (com diu algun entrevistat, la solidaritat del 'pobrets', el paternalisme...). En aquest sentit l'estratègia d'aconseguir *pactes per a la gestió de la diversitat a les empreses* sembla un molt bon instrument estratègic. Això no exclou un discurs tàctic, ja que si els immigrants són una sisena part de la força de treball catalana, la taxa d'afiliació s'hauria de correspondre. Però els dirigents tenen clar el repte estratègic d'adaptar l'acció col·lectiva a la creixent individualització dels drets i deures. Parafrasejant a un entrevistat: 'només s'aconsegueix avançar vers la igualtat quan s'apliquen, juntament amb iniciatives universalistes, mesures diferenciades a col·lectius amb necessitats distintes'. L'atenció a la diferència, a la diversitat,

en últim extrem introduir les aspiracions individuals en l'interior d'una estratègia clarament col·lectiva, seria el repte de futur. Des d'aquesta òptica, la presència notòria d'immigrants, es transforma en una oportunitat per avançar.

Sobre l'estratègia d'impulsar pactes de gestió de la diversitat, s'ha de dir que troba fortes reticències empresarials, tot i que en països com França o Estats Units, hi ha força iniciatives empresarials al respecte. També hi ha alguna incomprensió per part de delegats de les empreses afectades que, finalment, es resolen. A tot això s'ha d'afegir que la implantació d'una mesura com l'esmentada no troba el millor context per a la seva expansió amb la crisi econòmica (el primer acord és de mitjans 2008 i la resta s'han signat al llarg del 2009; cap el 2010 ni els primers cinc mesos del 2011) i ocupacional, que estableix altres prioritats més peremptòries.

Objectius CCOO amb els acords de la gestió de la diversitat



Baixant a un terreny més concret, els entrevistats observen serioses dificultats al desenvolupament dels objectius del sindicat dirigits a la integració laboral i associativa (sindical) dels immigrants. Entre aquestes dificultats, alguns entrevistats destaquen les especificitats dels immigrants. Per exemple, segons el seu parer requereixen:

1 Esforços específics d'afiliació:

- D'eficàcia i bona resolució de problemes; però també d'apropament als immigrants. En aquest sentit una de les reflexions més interessants és la que exposa el dilema entre ignorar que hi ha problemes de convivència (o problemes específics dels treballadors immigrants) en les empreses, perquè no hi ha contacte, perquè es mira a una altra banda, o perquè es calla; i el fet que l'opció sindical hauria de ser la d'estar a sobre per prevenir-los i treballar per la integració.
- D'acompanyament, comunicació, informació i relació. Millora de la sociabilitat, de la proximitat. Unes mesures que, per a alguns, també són aplicables a altres segments de treballadors perifèrics: joves, dones, majors de 45 anys, ocupats amb baixa qualificació; en forma de sessions d'acollida, comissions de seguiment, iniciatives lúdiques i culturals; de parlar molt, en directe o per telèfon.
- Allò que marcaria la diferència, segons els entrevistats, és la millora en el tracte i en l'acompanyament, que només estaria assegurada amb la implicació dels delegats.

2 Esforços específics de retenció

- Serveis a preus raonables. En tot cas els afiliats estrangers valoren menys que els autòctons els serveis i la informació i atenció que reben i usen menys els serveis oferts pel sindicat; excepte els serveis d'assessorament i el CITE, que utilitzen més i valoren millor.
- Millora de les tasques administratives per tenir al dia les dades d'uns afiliats amb intensa mobilitat (canvis de residència i de treball).
- La retenció o permanència d'aquests afiliats en el sindicat és complicada i requereix accions formatives i, també, iniciatives de conscienciació i sensibilització dels afiliats, però també dels delegats autòctons i estrangers. Així mateix, l'assentament del discurs del sindicat d'integració i compromís amb tots els treballadors (molt assumit pels dirigents i militants en senti ampli) en les bases. En aquest sentit, crida l'atenció que una de les iniciatives més interessants impulsades des del sindicat, com és la gestió de la diversitat, sigui contemplada (segons el parer de diversos entrevistats), per alguns, com una qüestió cultural o religiosa.

Augmentar l'afiliació i assegurar la permanència no és viable sense mesures d'acció sindical

- Això implica organitzar als afiliats immigrants per assegurar la seva presència en les negociacions col·lectives. En aquest sentit s'expressa la necessitat de superar el desajust entre l'assumpció del problema per part dels dirigents del sindicat i les reticències o dificultats dels negociadors en la base i en algunes estructures intermèdies.
- Organitzar també implica més presència dels immigrants en l'estructura de delegats.
- Impuls de l'estratègia de gestió de la diversitat per donar resposta als problemes específics dels treballadors d'origen estranger, en l'interior d'iniciatives negociadores que impliquin i comprometin als afiliats, delegats i treballadors, autòctons i immigrants. També s'espera que l'estratègia apropi el discurs oficial a les pràctiques quotidianes.

3 Participació en la vida sindical

- Es reconeix l'existència d'un cert recel entre l'afiliació per motius d'origen. Cap entrevistat dona uns motius concrets; ara bé, sembla que sí es detecta en el sindicat l'agrupació de membres per afinitats d'origen. També els entrevistats s'expressen amb contundència a l'hora de defensar que l'afiliat immigrant s'integra en el sindicat, així com que l'afiliat d'aquí és respectuós amb la diferència. Però, a la vegada, no amaguen que la qüestió és diversa segon federacions i unions i que, en principi, allà on la presència d'afiliats immigrants és substancial, la qüestió migratòria està més assumida (el desenvolupament de les tasques de representació, porta a assumir abans la necessitat de comptar amb els nouvinguts); però en altres on la penetració és baixa, les dificultats són més elevades. Aquest punt anterior, que recull força consens entre els entrevistats (autòctons i immigrants), reforça una altra idea expressada, la de que fins ara no s'han donat problemes de convivència en els llocs de treball, a diferència de barris o poblacions; en aquests darrers, justament la concentració ha estat el factor de conflicte, mentre que en el cas sindical, la concentració porta a la necessitat d'acomplir amb l'objectiu primordial de les organitzacions treballadores: representar als assalariats. Malgrat tot, també hi ha un reconeixement implícit de que la relació entre sindicat i immigrants és més complicada en la base. Els delegats ho justifiquen per la falta d'integració dels immigrants.
- S'observa una coincidència important entre l'enquesta d'afiliació 2008 i les entrevistes a l'hora d'expressar les dificultats a la participació dels afiliats estrangers, i és que els horaris de les activitats sindicals són complicats per a uns immigrants sotmesos a jornades laborals interminables. Però, precisament, un altre element de l'enquesta genera un contrapunt amb el paràgraf anterior, i és que els afiliats estrangers es queixen de que els responsables sindicals en les empreses no els informen. De la mateixa manera els afiliats immigrants argumenten serioses dificultats de comunicació amb els representants sindicals.

- També que és més difícil que l'afiliat immigrant participi, ja que requereix un esforç especial d'acompanyament. Però la seva feina i situació li dificulta el temps per participar.
- Així mateix es reconeix que els nivells dirigents del sindicat tenen assumida la diversitat d'origen, però que això és més difícil de mantenir en les bases sindicals. La distància entre el discurs del sindicat i la quotidianitat del tractament per la base de la immigració pot ser notòria. Els autòctons es poden sentir irritats per llur docilitat, per l'acceptació de qualsevol condició de treball, i això els dificulta la tasca sindical i de representació. Però, a la vegada, allà on la concentració de treballadors immigrants és alta, afiliar-los és una qüestió de supervivència, d'obtenció de la quota de representativitat necessària. Això no obstant, alguns entrevistats coincideixen amb una dada rellevant de l'enquesta; en les empreses amb presència d'afiliats immigrants hi ha menys conflicte i, proporcionalment, els immigrants participen en les mobilitzacions en un percentatge similar al dels autòctons.
- En general, tots els entrevistats indiquen que l'afiliació d'immigrants ha mantingut un ritme adequat (hem d'esperar que finalitzi l'etapa de recessió per veure la consolidació d'aquesta dinàmica); que s'ha avançat en la incorporació a l'estructura de delegats representants dels treballadors, però que hi ha una llacuna important i aquesta és la seva incorporació a l'estructura dirigent del sindicat.

4 Introduir canvis en l'estructura organitzativa

- Tots els entrevistats es mostren satisfets amb la divisió del treball entre CITE i Secretaria d'Immigració. El CITE és un organisme específic per als immigrants, amb uns objectius d'integració més relacionats amb la solidaritat i els drets de ciutadania. La Secretaria d'Immigració és un òrgan de coordinació que, a través dels responsables d'immigració de federacions i unions, aporta l'enfocament transversal necessari per tal que els afiliats i assalariats immigrants, s'incorporin a l'acció sindical (en tant que objecte i subjecte) com un treballador més, amb independència de l'origen. Cap entrevistat recolza l'opció de fer organitzacions sindicals específiques per als immigrants (ni dins, ni fora del sindicat).

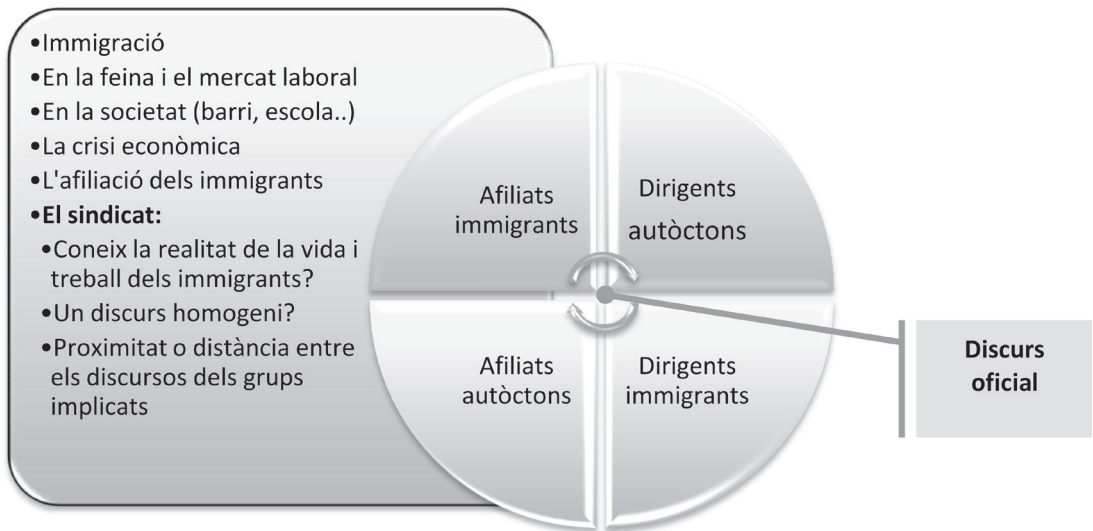
El sindicat front la immigració. Discurs i adaptacions

Afiliació	Retenció afiliats estrangers	Acció sindical	Participació sindical	Canvis en l'estructura organitzativa
Apropament Observació i resolució de problemes Acompanyament, comunicació, informació Millora del tracte, implicació delegats	Serveis a preu raonable Millora administració Formació, conscienciació; afiliats immigrants i autòctons	Organitzar els afiliats estrangers en les empreses: Càrrec de delegats Participació en la negociació Impuls de la gestió de la diversitat	No hi ha problemes importants de relació amb afiliats estrangers. Però en la base, majors dificultats (falta d'integració dels immigrants?, no prioritari per als delegats autòctons?) La qüestió migratòria més assumida en les organitzacions amb més presència d'estrangers. També més assumida pels dirigents que per les bases sindicals Baixa participació estrangers: horaris activitats, poca informació, falta de comunicació. Necessitat de més acompanyament Dificultats importants en l'accés a càrrecs dels afiliats immigrants	Divisió treball adequada entre CITE (immigrants = ciutadans) i Secretaria d'immigració (immigrants = treballadors) Aposta per la transversalitat i no per l'especificitat organitzativa Necessària coordinació d'objectius i acció sindical entre els diferents nivells del sindicat Explorar la distància entre dirigents i base. Efectes de la crisi

- A partir d'aquesta premissa, són les federacions les que tracten els problemes laborals dels immigrants i les unions mantenen accions amb les associacions d'immigrants, ajuntaments, administracions, etc.
- Els entrevistats mantenen la necessitat d'adequar la coordinació, a través d'objectius i accions, entre l'estructura de decisió del conjunt del sindicat i les organitzacions de nivell baix i mig.
- Una darrera qüestió que pretenem abordar en aquest mateix treball, però emprant tècniques diferents i en un altre part de l'estudi, és la distància entre uns líders que tenen un plantejament sensible o conscienciat vers la qüestió migratòria i una base amb discursos més allunyats de les posicions oficials. I, en la mateixa línia, també queda l'interrogant del grau de racisme i d'incomprensió vers els immigrants (temptació d'abandonar-los a la seva pròpia sort) que pot haver entre els afiliats i delegats del sindicat, en contrast amb les iniciatives impulsades per la direcció. Ambdues vessants del mateix problema necessàriament han estat afectades per la crisi econòmica; no només perquè el nombre d'afiliats estrangers baixa, sinó també perquè les contradiccions que hi són presents es tornen més crítiques. Però això ho abordarem en un proper capítol

6. ELS DISCURSOS SINDICALS SOBRE L'AFILIACIÓ DELS IMMIGRANTS

Grups de discussió (dirigents i afiliats)



6.1. Els dirigents sindicals i el discurs sobre la immigració

6.1.1. Els dirigents autòctons

Un primer element que crida l'atenció és que els dirigents autòctons en cap moment es qüestionen la presència d'immigrants. Per a ells és una realitat amb la que conviuen, com la diferència per sectors, territoris, dimensió d'empresa, qualificació, etc. Per tant passen directament a parlar dels efectes de la crisi. Com que són dirigents estan informats i saben que els immigrants suporten en aquests moments, i des de l'inici del sotrac financer i econòmic, percentatges d'atur superiors al 30%. També coneixen els sectors on s'han després més ràpidament dels treballadors immigrants (construcció, servei domèstic), tot incrementant l'atur, i aquells (càrnies) on per ser treballadors de salari baix, l'oferta de mà d'obra immigrant continua sent atractiva i es manté l'ocupació. D'altra banda, distingeixen, en les càrnies per exemple, que les grans marques no contracten directament immigrants; també que l'antiguitat migratòria implica major probabilitat de conèixer i exercir drets. I, en aquest sentit, parlen de les pràctiques patronals de substitució d'uns immigrants per uns altres (per exemple, magrebins o llatinoamericans → subsaharians → ucraïnesos o romanesos → indis o pakistanesos → xinesos), tot buscant mà d'obra barata i d'alt rendiment.

La situació de precarietat, la dependència dels permisos, de vegades la il·legalitat o l'economia submergida, l'amenaça de l'atur, o el desconeixement dels seus drets, són elements que a ulls dels dirigents fan als immigrants especialment febles. A això s'afegeix un altre element en el que hi ha consens i que queda reflectit en les següents paraules d'un dels entrevistats: 'El problema dels immigrants és que encara no tenen xarxes socials i que, a més, hi ha molta diversitat d'origen'.

A parer del grup de discussió, la crisi està augmentant els conflictes o el risc de conflictes, per exemple *'Es planteja una vaga i els treballadors immigrants diuen que ells no la faran. Això crea tensió. Igual que el fet que acceptin condicions laborals a la baixa. Això obliga a fer pedagogia. Perquè els dirigents tenim informació i ho podem entendre, però als delegats que han convocat la vaga, o que estan negociant, això els costa una mica més'*. Un altre exemple: *'Es nota més tensió, hi ha missatges polítics que van fent forat: vienen de fuera a quitarme el trabajo. I això ja se sent no només entre no afiliats, sinó també entre afiliats'*; o bé *'quan més pobre i més precari siguis, més reps'*. La disjuntiva és que si no hi ha xarxa social que ajudi, i els ajuts socials han anat disminuint, els immigrants accepten la rebaixa de condicions de treball perquè la feina que tenen és el seu únic mitjà de subsistència.

En el lloc de treball normalment, a ulls dels dirigents, no és dona un discurs racista; ans el contrari, tothom parla de bones relacions (els responsables d'origen estranger també hi estan d'acord). Malgrat tot però, algun dirigent familiaritzat amb sectors crítics (afectats per la davallada ocupacional, com ara la construcció), subratlla la presència creixent d'un discurs d'exclusió: *'En la construcció amb les cadenes de subcontractació passa de tot. Els empresaris s'aprofiten de tal manera que tot i que consten legalment, els treballadors no cobren vacances, ni hores extres; hem vist obres on les subcontractes estaven pagant a 3€ l'hora i això fa molt mal'*. La preocupació, no obstant hi és: *'Per ara el conflicte només està als barris però si arriba als llocs de treball serà més problemàtic, sobretot si es va acceptant treballs en negre o amb un preu molt baix'*.

La perspectiva canvia radicalment quan sortim de les portes de les fàbriques i empreses i ens endinsem en els escenaris de la vida social: el barri, les escoles, els CAP, els comerços, els ajuts... Donen diversos exemples des d'una òptica prou objectiva: *'A les escoles s'ha notat un augment de la pobresa'*. *'Nens que venen mal vestits o mal alimentats. Les ajudes són poques, però no es detecta allà mateix que això derivi en xenofòbia'*; *'hay escuelas para inmigrantes exclusivamente y barrios para inmigrantes, si el sindicato no interviene habrá amplios espacios del mercado de trabajo donde nosotros no podremos intervenir porque aquello será una jungla'*.

També la presència d'immigrants i de la crisi, conjuntament, dificulta l'acció del sindicat, una acció que coneixem de la lectura dels capítols anteriors. Així les paraules d'un dirigent

resumeixen el sentit general del debat: *‘El sindicato antes de la crisis planteó una política de acuerdos en las empresas [gestió de la diversitat], como un elemento de pedagogía, de buscar la cohesión y la integración y el refuerzo de las demandas colectivas. Y eso se hizo por saber que gran parte de los inmigrantes llegaban sin cultura sindical. Pero ahora con la crisis esto es más difícil y surgen fuentes de conflicto’*. Un altre parla de l'exemple que va donar CCOO en els anys 70, un temps en els quals va saber integrar als treballadors catalans i als vinguts de la resta de l'estat; però matisa que aquells eren moments de creixement, i ara estem en moments de crisi.

I, què fa i què pot fer el sindicat? D'entrada la major part dels dirigents es mostren molt cauts, coneixedors del conjunt de dificultats revelades fins aquí; però com no podia ser d'una altra manera, atès el rol que desenvolupen, aporten alternatives. Alguns es mostren molt entusiastes amb les oportunitats vitals i socials que, al seu parer, obre la immigració i llur diversitat. Així, els que havien parlat de la manca de xarxes socials dels nouvinguts (que els servissin de matalàs o amortidors dels efectes de la crisi), proposen els sindicats com un element de creació de comunitat, no exclusivament però si com una de les institucions que poden substituir la comunitat de pertinença (que han deixat en el seu país d'origen), per la comunitat de referència en el país d'acollida; i això només seria possible si se'ls tracta com iguals, com un més. En aquest sentit els membres del grup de discussió són conscients que aquesta alternativa xoca, de vegades, amb comunitats d'origen molt tancades, però al mateix temps tenen clar que *‘el sindicat ha d'intentar aglutinar els interessos de tots els treballadors’* i no només a través del conveni col·lectiu o del centre de treball.

Aquesta òptica optimista és matisada per opinions i descripcions de la realitat força crues. Per exemple, la competència electoral; si un sindicat afilia una comunitat, un altre sindicat pot dedicar-se a afiliar una altra i, finalment, hi ha divisió i conflicte. Un problema que a ulls dels membres del grup hauria de ser resolt amb un pacte entre confederacions sindicals. Un altre exemple és l'oposició dels companys de treball quan es presenta un immigrant en la candidatura: *‘¡no va a ser el moro ese quién nos represente a todos!’*. Així mateix un dirigent parla de les dificultats en les assemblees recents, amb motiu de la vaga general del 27 de gener de 2011, al·ludint a que es respira un ambient d'hostilitat en els sectors laboral i econòmicament deprimits vers els immigrants. Problemes que dificulten, encara més, tirar endavant les polítiques i les accions impulsades per CCOO.

Però amb la crisi els obstacles no només se situen al voltant dels immigrants o en la resolució del dilema: si defensem als immigrants podem perjudicar als autòctons, o si només defensem als autòctons una bona part dels assalariats queda exclosa. Com exposa un participant: *‘Els problemas també venen de la diferència entre empreses sindicalitzades i les no sindicalitzades, petites o clarament antisindicals, sobretot perquè les distàncies es van ampliant. La fractura comença a ser real i la divergència d'interessos serà difícil de vèncer’*. El risc està i el posa

sobre la taula un altre participant: *‘vols treure vots?, doncs és millor apuntar-te a postulats una mica xenòfobs, però Comissions Obreres va tenir, jo crec, la valentia de dir no, nosaltres som valents i ens arrisquem amb la immigració ja que aquesta vegada l'estan matxucant i la volen fer passar pel tub en el sentit xenòfob’.*

Com a bons sindicalistes en èpoques de dificultats oposen al pessimisme de la raó, l'optimisme de la voluntat, i així es proposa que si la crisi dificulta l'acció reivindicativa econòmica, doncs potser cal tornar a fer pedagogia en el món de les idees: *‘més enllà del centre de treball nosaltres hem de fer una tasca amb això i amb moltes altres coses que, de vegades, hem deixat una mica oblidades pel tema del dia a dia de la negociació col·lectiva, del conflicte concret, ... hem de fer pedagogia i ideologia; sobretot en una situació en la qual els partits tradicionals estan d'aquella manera és encara més important que algú agunti la bandera’.*

Pel que fa a l'afiliació d'immigrants, tothom reconeix que el sindicat és un instrument de defensa i protecció que resulta útil per als immigrants i que, com ja ha quedat clar en capítols anteriors, la immensa majoria d'assalariats d'origen estranger, s'afilien per utilitat, per assessorament, per la tasca diària de la secció sindical. Però certament la crisi està afectant un segment afiliatiu que havia repuntat força just abans de la davallada i que ara, fins i tot, es nota en la baixa xifra d'afiliats estrangers que passen pels cursos de formació. El motiu de la baixada afiliativa no és ni sindical, ni ideològic, sinó laboral (atur, precarietat). I, tot i així, tothom està d'acord en que s'han d'incorporar les noves realitats laborals a l'organització i que això implica més representants i més dirigents sindicals d'origen estranger. També anar a buscar aquesta afiliació no només en els centres de treball, sinó allà on es reuneixen, a llurs associacions, a les trobades religioses i d'altre tipus, etc. *‘I no sempre anar com a sindicat, sinó com un treballador o una persona igual que ells’.*

Com a colofó final d'aquest grup de discussió, reproduïm les paraules d'un dirigent autòcton: *‘Hem d'aprendre de la història a desenvolupar la nostra funció de què fer com a sindicat. I això, segurament, significa anar a contracorrent, com sempre hem fet. També, segurament, implica arriscar, o fer coses noves i, segurament, significa treballar en una perspectiva més àmplia, més enllà dels centres de treball, de les candidatures electorals. Hem d'anar més enllà de tot això que ara fem per continuar sent grans, per tenir la legitimitat de representar a la gent en els convenis, per tenir poder contractual, per ser útils en el dia a dia. Hem de pensar no només en el model sindical que tenim, sinó en el que volem. Per fer el sindicat atractiu a noves i més àmplies capes socials, com les que s'estan quedant, com deia el company, dins del forat, dins de la fractura social que està generant la crisi. Nosaltres no hem d'obrir més la bretxa entre la gent que representem i la gent que no representem; ans al contrari l'hem de tancar’.*

6.1.2. Els dirigents immigrants

Aquest grup de discussió comparteix força coses amb l'anterior, tot i que introdueix alguns matisos i idees que remarcarem. Per exemple, entre aquests dirigents sindicals d'origen estranger, alguns van arribar a Catalunya l'any 1988 i a principis dels noranta ja s'havien afiliat i altres van venir en els inicis de la primera dècada del segle XXI; i com ja s'ha comentat pertanyen també a territoris i federacions diverses.

Pel que fa als treballadors immigrants, amb independència de llur qualificació acadèmica o professional, els membres d'aquest grup de discussió estan d'acord en que aquí exerceixen tasques poc qualificades i de baix sou. També esmenten la inexistència de xarxes socials i familiars o el greu impacte que els suposa la crisi econòmica, amb uns serveis socials que no han augmentat en funció de l'increment de la població i que, per tant, estan desbordats. Com a nous factors de precarietat parlen de les hipoteques i de la facilitat en què un immigrant pot caure en l'explotació. Com expressa un integrant del grup de discussió: *'hi ha gent que es troba que va a renovar [el permís de residència] i de cop i volta, ¿ostia! ¡Sí no tengo nada! No tengo contrato, no he trabajado, no he cotizado, i no l'hi renoven; el tema de quedar-se sense documents, en situació irregular, també és una realitat de la crisi'*.

I en la situació de crisi, per exemple, aquella bona relació en el lloc de treball entre autòctons i immigrants que tots els dirigents han subratllat, es va trencant. Així un entrevistat diu que avança el discurs 'kleenex' que més o menys diu: *'D'acord, els necessitàvem, van venir, van treballar, ara tenim crisi, ens en desfem'*. És el lema d'algunes pintades que apareixen: 'INMIGRANTES FUERA'. Però també certament el fet que els immigrants cobrin un salari que moltes vegades no els permet ni arribar a meitat del mes, els exposa particularment i això pot portar a importants malentesos amb els assalariats autòctons: *'hay un discurso entre los trabajadores del país, que tienen un convenio, que luchan por sus derechos, algunos son sindicalistas, gente trabajadora y luchadora, y dicen, han venido, están tirando los derechos al suelo, están trabajando por la mitad, están haciendo horas extras sin cobrar, están renunciando a los derechos que nosotros hemos luchado para conseguir. Esto nos dicen y muchas veces es verdad, es verdad y tenemos que ser conscientes de eso'*. Però també parlen d'empreses que es mobilitzen per tots, sobretot quan acomiaden a un company, tant si és autòcton, com estranger.

Així mateix, comparteixen amb els dirigents autòctons la preocupació per la deriva política. Per exemple, sobre com s'utilitza la qüestió migratòria en temps d'eleccions polítiques. O en com es van estenent allò que algú qualifica de 'discursos petits': *'els immigrants no paguen impostos quan obren un negoci, tenen tiquets subvencionats per comprar en el súper, tenen plaça segura en l'escola que volen...'*

Justament aquest missatge que també un participant qualifica d'extrema dreta, al seu parer no cala socialment per la tasca important que l'associacionisme català i les incipient associacions d'immigrants estan fent; perquè es comuniquen i es coordinen entre elles. Però certament en els barris pobres sí que pot haver major influència del discurs radical xenòfob; tot i que segons l'opinió d'algun participant aquí hi ha hagut deixadesa de les administracions, per no fer les inversions necessàries o per no invertir gens.

En referència al sindicat, són conscients que CCOO porta més de 20 anys treballant amb i per la immigració: *'promoción de los trabajadores inmigrantes, igualdad, lucha contra el racismo en los puestos de trabajo y, ahora más recientemente, el impulso de la gestión de la diversidad en las empresas... La formación, la homologación de títulos'*. També afloren les dificultats d'afiliar als immigrants amb el seu entorn de treball precari, amb les necessitats del nucli familiar per cobrir, amb un idioma per aprendre, amb elements culturals als quals adaptar-se o als quals enfrontar-se; també pel seu desconeixement en general d'allò que és un sindicat: *'Unos que vienen de países donde el sindicato era como el sindicato de España de Franco y, entonces tienen un odio y un miedo al sindicato de la dictadura. Otros que en su país sufren total impunidad, corrupción, etc., etc. Otros que no saben ni lo que es un sindicato, tienes que explicarles lo qué es un sindicato, etc.'* En tot cas aquests dirigents fan propostes molt concretes, molt arran de terra:

- Insistir als delegats i als militants per fer un esforç per implicar als immigrants i fer-los participar en el sindicat. És necessari contactar amb les associacions d'immigrants.
- Les federacions s'haurien de comprometre més; moltes vegades els immigrants d'una empresa no saben què es o qui és el delegat sindical.
- No només recordar als immigrants en temps d'eleccions sindicals, perquè no és suficient; s'ha de fer un seguiment.
- Et fan convèncer a la gent perquè s'afiliïn, però després quan venen amb una queixa o problema, no els atenen.
- Abans es podia i s'havia d'afiliar en els centres de treball, ara hem d'anar al carrer a afiliar, perquè més del 30% dels immigrants estan aturats.
- No es pot dir que es faran miracles, *'porque milagros no se hacen, simplemente darle un trato correcto, informarle, derivarle'*.
-

Potser fan propostes tan específiques, perquè són conscients dels obstacles, com argumenta un d'ells: *'En mi empresa hemos firmado un pacto de gestión de la diversidad que implica ventajas para todos los trabajadores; pues bien, algunos nos acusan de que el comité sólo trabaja para los inmigrantes...'*

6.1.3. Conclusions sobre els grups de dirigents

No s'observa en els grups dirigents les tradicionals visions negatives sobre la immigració (veure capítol 2, de repàs a la literatura especialitzada). Al contrari CCOO remunta als anys 60 i 70 un paper important en reduir friccions entre autòctons i immigrants; primer amb els nouvinguts d'altres regions espanyoles i, ara, amb els immigrants estrangers. Així, són conscients i estan orgullosos del paper capdavanter que ha jugat el sindicat en la defensa dels drets dels immigrants i llur regularització. El context laboral precari i de baix sou que caracteritza a la mà d'obra extracomunitària dificulta la seva representació a través de la negociació col·lectiva, un aspecte en el qual estudis anteriors havien mostrat mancances en l'abast de l'acció del sindicat; i, en canvi, just abans de la crisi, aquesta acció vers els immigrants va donar els seus fruits, contribuint a un increment notori de l'afiliació. La crisi està dificultant de forma extraordinària el manteniment, l'avenç, de la posició de CCOO, que ja era difícil en si mateixa. En aquest sentit, es nota el pas endavant que suposa passar de l'objectiu de regulació i d'igualtat de tracte, a l'objectiu d'igualtat d'oportunitats, d'integració i participació activa. Però sigui perquè els immigrants extracomunitaris es concentren en sectors molt dispersos i intensius en mà d'obra i en treballs de baixa qualificació i sou, o sigui per les restriccions institucionals que han permès l'ús i l'abús del permís de residència per fer pràctiques contractuals inversemblants, els dirigents no avancen propostes directament dirigides a les relacions laborals o el mercat de treball, per millorar econòmicament les situacions de treball i vida dels immigrants. També s'esmenta les condicions de vida i la manca de xarxes socials. No obstant, estan molt disposats a la lluita en el camp de les idees i els drets. Conscients que neden contracorrent i que potser és més popular el discurs contrari als immigrants, fins i tot, en les seves pròpies bases. Al mateix temps criden l'atenció sobre el perill que augmenti la fractura entre treballadors estables i no estables, de grans i petites empreses, autòctons i immigrants, en un moment en què es va estenent la capacitat de divisió i enfrontament, estimulada per les empreses i els governants, entre capes i segments dels assalariats. Una mirada atenta als suggeriments específics i concrets que fan els dirigents immigrants també recorda que la feina no està només en l'exterior (empreses i mercats laborals), sinó també a l'intern de l'organització.

6.2. Els afiliats i delegats (afiliats i no afiliats) autòctons

Com ja hem presentat, varem fer 4 grups de delegats, afiliats i no afiliats, autòctons. Eren grups més nombrosos que els de dirigents i es van organitzar dos grups de serveis (amb delegats d'afiliació més recent, empreses més petites i algun no afiliat) i dos d'indústria (amb delegats d'afiliació mitjana o de llarga durada, empreses de major dimensió i també algun no afiliat o d'afiliació recent), de diverses localitats. No hi havia una gran presència d'immigrants en llurs empreses, excepte en algun cas, però sí que coneixien la qüestió per empreses subcontractades o pel treball temporal que contractaven.

En general, els participants en aquests grups s'alineen en dues posicions separades. D'entrada en tots els grups hi ha una coincidència en què la immigració no és un problema en el lloc de treball i que amb ells personalment no els suposa cap rebuig o impuls d'exclusió. Conforme avança el debat i de forma quasi idèntica en totes quatre entrevistes de grup, apareix, per una banda, un discurs clarament racista i xenòfob que no només tracta als immigrants com una 'cosa' homogènia, sinó que a més, és purament excloent i es recolza en tòpics, estereotips i 'llegendes urbanes' (és a dir, proposicions -a voltes exemples o anècdotes- que es donen per certes només a força de repetir-les; que a més semblen força versemblants i que és possible que es donin en algun cas -difícil de generalitzar-; i en altres casos sonen simplement a pura invenció). És una posició mantinguda normalment al llarg del debat, sense matisos i amb vehemència; podríem dir que des del punt de vista dialèctic és la que guanyaria el debat. Hi ha una versió, en principi, més suau, que dóna la culpa al sistema, però aprofundint en el significat de sistema són els polítics i els governs que no actuen per eliminar (se suposa que únicament amb la mà dura i la repressió) la il·legalitat, l'economia submergida, etc.; també s'expressa amb un cert paternalisme i superioritat. L'altra posició s'exposa més tímidament, tot i que en alguns casos està clar que qui ho planteja té les idees fermes i que no ho diu per quedar bé, però sempre s'expressa amb més dubtes i matisos que la posició excloent, tot posant en dubte una bona part dels tòpics llençats al debat. Aquesta darrera tracta als immigrants com la part feble de la classe treballadora, amb què cal relacionar-se des d'una perspectiva solidària, i considera necessària llur mobilització i recolzament per tirar endavant el sindicalisme. En tot cas, per a aquests les condicions de treball que els immigrants pateixen són producte de l'estratègia empresarial d'abaratir costos i de sotmetre al conjunt dels treballadors. També és de subratllar el grau de desconeixement que els membres d'aquests grups tenen de les mesures posades en marxa pel sindicat de cara a afrontar la qüestió immigrant (CITE, coordinadors i Secretaria d'Immigració, gestió de la diversitat, etc.); potser això explica, en part, la feblesa aparent dels pressupòsits que plantegen els afiliats que contempen de forma solidària als assalariats immigrants. En aquesta part del capítol seguirem els mateixos apartats amb què hem ordenat el debat dels dirigents, però alterarem una mica l'ordre. També ressaltarem amb taules específiques els tòpics i estereotips.

6.2.1. El treball i la presència d'immigrants en general

Allò que es proposava als grups era que comencessin a parlar de les qüestions més properes a ells i a la seva experiència; és a dir, l'empresa i el lloc de treball, afectades ja plenament per la crisi econòmica i ocupacional. En aquest punt el comentari inicial era que no hi havia problemes. Però no començarem per aquí (això ho veurem en l'apartat 6.2.2 —el lloc de treball), sinó, igual que en el cas dels grups dirigents, per la caracterització general que fan de la immigració i de les persones que en formen part. Aquest enfocament sobre el treball i

la presència d'immigrants, es despenia dels diversos fragments que dividien (empresa, lloc de treball, barri, sindicat...) l'entrevista de grup i, per tant, reflecteix plenament les posicions polaritzades que hem remarcat.

La posició contrària a la immigració (veure taula amb tòpics) sosté que es donen moltes facilitats a l'arribada d'immigrants i al seu establiment en el nostre país, passant per sobre dels interessos i necessitats dels autòctons. Aquesta posició utilitza diversos arguments com els que s'exposen a continuació:

- No venen a treballar, tampoc s'esmenta que durant una llarga etapa (més de quinze anys) el seu treball era reclamat per empresaris i famílies, sinó que venen a aprofitar-se: *'Con una sola nómina, se trae a su mujer y a tres o cuatro hijos. Además, muchas vienen ya preñadas esperando el cheque bebé; es que ya vienen con esa idea'*. Una altra versió del mateix: *'Hay la sensación de que vienen a quitar trabajo'*.
- Aquesta idea d'aprofitament i negoci s'aprofundeix pel fet que hi ha una gran permissivitat i un tracte de favor: *'Arriben els immigrants sense papers o amb papers, munten negocis, s'estan uns quants anys amb un negoci sense pagar els impostos ...; estan discriminant a la gent d'aquí, és a dir, no competeixen en les mateixes condicions'*.
- O, en sentit contrari, legitimen que els immigrants ocupin una posició inferior, basant-se en diferències òbvies que la realitat desmenteix: *'no poden aspirar a la igualtat de condicions amb nosaltres; per l'idioma per exemple'*.
- En la taula de tòpics hem remarcat alguns més que fan èmfasi en la desconfiança i en la diferència entre ells (els immigrants) i nosaltres (els autòctons). En aquestes versions les empreses no es guien per llur tradicional estímul d'abaratir costos de la mà d'obra, sinó per qüestions d'origen (no és de descartar aquest impuls, però en tot cas s'hauria de veure l'abast).
- Fins i tot, aquest utilitarisme i ànsia d'aprofitament és el que els porta a no mobilitzar-se i a no intervenir sindicalment: *'A lo mejor no se implican sindicalmente los inmigrantes porque no tienen otras motivaciones más que trabajar, trabajar, y no defender sus derechos. Van a intentar, lo que decíamos antes, sacar el máximo dinero, trabajar lo máximo'*.

Tòpics sobre el treball i la presència d'immigrants en general

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- <i>'En el meu sector les empreses prefereixen contractar espanyols', un tòpic que també va ser expressat per algun dirigent immigrant.</i>- <i>Una altra versió del mateix: 'una amiga me dijo que antes tenía una inmigrante limpiando la casa y ahora una española, estoy más tranquila con una española que con una que es extranjera, porque no la conozco, porque no sé si está legalizada o no, no sé si me abrirá los cajones, si no. Y en cambio, si es española, mira, me abrirá el cajón, pero es española'.</i>- <i>'En mi empresa sí que se ha oído algún rumor de decir, hay cuatro inmigrantes aquí que tienen un sueldo fijo y están en una empresa bien, cuando hay mucho español fuera que está fatal'.</i> |
|--|

La posició igualitària, en canvi, apunta:

- *'La persona que viene tiene que tener los mismos derechos que nosotros.'*
- *'Vienen a trabajar, porque ahora que no hay trabajo no vienen'... 'por otra parte también los necesitamos, porque hay mucho puesto de trabajo que solo lo cubren ellos '*
- *'Abans no es podien cobrir determinats llocs de treball amb gent d'aquí i això va beneficiar als immigrants; però, ara amb la crisi, si una empresa agafa a un immigrant en lloc d'un autòcton no està ben vist. Però ells ja estan aquí...'*
- *'Els immigrants estan molt lligats, per la contractació en negre'.*
- *'Lo tienen peor, porque yo he visto a personas con carrera y cinco idiomas que les han dicho que no al saber que era rumana...al final está trabajando en un McDonalds, cuando con sus estudios...'*
- Alguns expressen que a nosaltres també ens podria arribar la necessitat d'emigrar i de que ens donessin oportunitats de guanyar-nos la vida: *'yo creo que somos ciudadanos del mundo, y donde lleguemos de una manera honrada, hemos de trabajar y ganarnos la vida de la mejor manera'.*

Des d'aquesta perspectiva general hem considerat convenient la reproducció de fragments precisos d'algunes discussions de grups. En aquest cas seria un resum de la caracterització general de les dues posicions sobre el fenomen migratori i les persones que l'integren:

Posició contrària	Posició favorable o matisada
<ul style="list-style-type: none"> - 'No pagan impuestos'. - 'Viene Zapatero y "papeles para todos'. - 'Esto ha sido un desmadre'. - 'Aquí o pones a la Guardia Civil o ...' 	<p>'Sí, es que, a ver, montan negocios. Nos pueden gustar o no nos pueden gustar, pero generan un empleo'.</p>
O, davant, d'un recordatori de la història recent:	
<p>- 'Però els espanyols que van immigrar van tornar. Van tornar, oi? Doncs això és el què han de fer els immigrants ara, tornar-se'n'.</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Es el mateix que passava amb nosaltres a Alemanya en els anys 60'.</p> <p>Van tornar perquè Espanya s'havia arreglat, però si els països d'origen no s'arreglen, no hi tornen'.</p>
Posició extrema: 'Qué se vayan'	

6.2.2. El lloc de treball i l'empresa

Com dèiem abans, els grups de discussió començaven a debatre sobre el lloc de treball i l'empresa, i els participants presentaven un panorama allunyat de problemes i conflictes. Tot i que el conflicte amb la immigració, en la societat, estava assumit, és a dir, era latent o implícit; com també semblava assumit, a primera vista, que no hi ha discriminació i que les relacions de treball són bones:

- 'En l'empresa no hi ha discriminació, però sí conflicte al carrer'.
- 'En la meua empresa tampoc hi ha conflicte'.
- 'En el meu sector no hi ha problemes amb immigrants, però és el sector TIC'
- 'La convivència és bona i els llocs de treball dels immigrants i dels autòctons són similars'.

Així és que parlant de relacions socials en la feina hi ha força coincidència amb els grups de dirigents i amb els entrevistats del capítol anterior. No obstant, algunes intervencions, ja ens posen sobre la pista d'una situació menys plaent en la qual ni tan sols es respecta la igualtat formal:

- 'En l'empresa no hi ha immigrants; tot i que es presenten a les seleccions de personal. Però no hi ha discriminació'.

- *‘A la banca els immigrants no són molt corrents. Conec un que és un directiu i no està ben vist pels companys que un immigrant tingui un càrrec’.*
- *‘Mi empresa es de seguros y no hay discriminación; pero los inmigrantes ocupan puestos inferiores’.*

Un extrem el representa la següent opinió, car són els immigrants els que discriminen -més endavant veurem altres versions-: *‘Nosotros nunca habíamos tenido problemas, pero de golpe entra una inmigrante para la que todo es racismo, y ahí sí que aumenta el conflicto’.*

Però tothom, així mateix, n'és conscient que tot i que les relacions en el lloc de treball poden ser bones, les condicions de treball dels immigrants són força més precàries i això en part contradiu algunes asseveracions de l'apartat 6.2.1:

- *‘Están en los puestos de peor calidad y de salario más bajo.’*
- *‘Al inmigrante, de perfil bajo en cualificación académica y profesional, le toca los peores trabajos. En los trabajos de perfil medio y alto, el inmigrante en un principio es bien visto, pero ya luego una vez lleva un cierto tiempo en la empresa, pues empiezan a salir comentarios de carácter xenófobo’.*

Una altra qüestió sobre la quals s'endinsa el debat és sobre l'actitud dels immigrants en el lloc de treball, i aquí torna a sorgir de nou la controvèrsia entre les dues posicions que venim descrivint:

- *‘No les importa los horarios, siempre están disponibles y eso molesta’.*
- *‘Lo único que a la gente le molesta es que las inmigrantes pues no van ni al café, ni al lavabo, entonces, claro, pues la gente se molesta de que entren con tantas ganas de Trabajan muy deprisa y muy bien, y claro la gente se molesta, Y a los jefes les gusta más, porque si no van ni al lavabo, no van al café, trabajan el doble’.*

–

Sigui perquè treballen massa i bé, o sigui perquè treballen poc i malament, en general, en els grups hi ha una part dedicada a aquest seguit de tòpics. Un resum dels quals hem posat a la taula següent.

Tòpics sobre el lloc de treball i l'empresa	
–	<i>‘Els àrabs es passen el dia treballant, passi el que passi, no protesten. Els sud-americans necessiten els diners per tenir cura dels fills que tenen allà. Però tot això que es pot entendre individualment, afecta a la negociació...’</i>
–	<i>‘Si hay inmigrantes los comentarios que suscitan sobre la gente pues, bueno, se fijan en si limpia más, o en si limpia menos, si es más espabilado o menos espabilado, o mira que aunque es negro pues ¡qué bien lo hace!... Pero hay una relación cordial’.</i>

Uns estereotips que són combatuts des de les posicions igualitàries, de les quals destaquem:

- *‘Un compañero de tu mismo país pues es vago porque es vago, y no hay más; sin embargo un inmigrante ya tiene el topicazo al lado’.*
- Per a un altre és una qüestió de temps: *‘son unos derechos que ellos desconocen, entonces supongo que al principio lo que hacen es, me pongo a trabajar a tal hora, salgo de trabajar a tal hora y los derechos es un, es algo que no me toca, ¿no? Y, poco a poco, dentro de esa forma de amoldarse al mundo laboral, pues los descubren y ya es otra cosa’.*

Però els problemes poden ser més greus, i arrelen o s’endinsen en les diferències òbvies, de color, de cultura, de religió. Una frase d’un participant ens introdueix en la qüestió de la integració, en la societat i en la feina: *‘Hay el inmigrante que laboralmente ya está adaptado, y luego está la mayoría de inmigrantes, que no están adaptados al mundo laboral porque no han tenido la ocasión de integrarse, la discusión vendría un poco por ahí’.* I així es comença a parlar del problema de les pregàries, del ramadà i de les consideracions ‘especials’ que comporta, tot i que també hi compte el masclisme o altres:

- *‘Con el idioma se adaptan bastante bien; la religión es más problemática’.*
- *‘Ellos vienen aquí y traen una cultura, me parece muy bien, pero la cultura se la pueden dejar en su casa y en su tiempo libre; pero en el trabajo hay unas normas y si incumples, pues a la calle, y allí no pasaría nada’.*
- *‘En mi empresa no creo que permitieran que se fuera a rezar ni a nada de eso’.*
- *‘Es un abandono del puesto de trabajo y eso tiene unas consecuencias’.*
- *‘Es que España es cristiana, todas las fiestas que tenemos son de origen religioso’.*
- *‘Si la jefa es una mujer: Yo les he escuchado decir: Tú no mandas a mí, con su más o menos castellano. Tú no mandas a mí. Tú, mujer, tú te callas’.*

Per finalitzar aquest apartat i atès com es van desenvolupar els debats relacionats, podríem fer bones les paraules d’un dels entrevistats del capítol cinquè, quan ens deia que si un delegat o responsable de comitè d’empresa li deia que a la seva empresa (en la que treballaven autòctons i immigrants) no hi havia cap problema és que, realment hi havia problemes!

6.2.3. La vida al carrer, a la societat

Ja des del capítol 5 dedicat a les entrevistes, estem sobradament advertits que, en l’opinió de dirigents i experts, a la feina tot va relativament bé en les relacions dels assalariats, amb independència del seu origen; això no obstant, potser, no es refereixen tant a problemes de discriminació i d’igualtat, com al fet que no s’observen conflictes visibles. En canvi tothom

està d'acord en assenyalar els escenaris de la vida quotidiana (l'escala, el carrer, les botigues, les escoles, els serveis, la sanitat, etc...) com espais on el racisme i la xenofòbia puntualment fan la seva aparició visible, punyent i conflictiva. Després de tractar el conjunt de debats de grup, la latència d'aquests fenòmens d'exclusió són força preocupants en els llocs de treball i dins les empreses; però realment a l'arribar a la vida social, al barri, a la quotidianitat, el punt racista i xenòfob sembla assolir cotes importants.

Un membre del grup expressa amb molta cruesa la posició contrària a la immigració. La seva reflexió personal l'arrenca d'un d'aquests escenaris quotidians, l'escola on treballa: *'yo estoy viviendo la parte oscura de la inmigración. Gente que lo quiere todo y por la cara; que son los que tienen más subvenciones, colegios gratis, libros; o sea, todo lo tienen gratis y van exigiendo cada vez más y, a lo mejor, la gente así como nosotros que estamos trabajando con salarios mínimos nos van apretando. Mi valoración es muy negativa'*.

Aquesta valoració negativa és confirmada per l'àmplia col·lecció d'estereotips que hem recollit en la taula que segueix. Abans d'arribar-hi repassarem també els arguments dels delegats i afiliats que es mostren comprensius amb el fenomen immigratori i amb les persones que l'integren:

- *'És català qui viu i treballa a Catalunya. En la seva major part els immigrants compleixen les lleis d'aquí, però paguen pels pocs que no ho fan'*.
- *'Yo no creo que nadie deje su país por gusto, lo hacen por necesidad y por trabajar y prosperar'*.
- *'Hombre con los Hipercor y Opencor y demás cerraron muchas tiendas de barrio y ahora volvemos a tenerlas abiertas gracias a los chinos, paquistaníes, sudamericanos, marroquíes que, además, están con toda la familia trabajando y ganándose la vida'*.
- *'En época de crisis, ostia, uno empieza a ver que un paquistaní tiene un bar, que el otro paquistaní también; y sin saber de sus problemas se les critica. Y yo supongo que si están ahí atendiendo y se pasan doce horas no es que les mole, quizás estén acostumbrados a trabajar diez, pero esas dos de más les gustaría estar con su familia como a todo hijo de su madre'*.

Tòpics sobre la vida quotidiana

Les administracions i els serveis (escola, sanitat, serveis socials)

- *'Todo el mundo tiene derecho a emigrar y a ganarse la vida, pero otra cosa es que se aprovechen de la situación que España les está brindando. Va al ayuntamiento uno de aquí y le deniegan la ayuda, llega uno de fuera y se la dan'.*
- *'Pero vienen con la idea de que cuando vengan a España tienen las puertas abiertas, les dan ayudas, les dan pisos de protección oficial, alquileres reducidos... muchas veces he escuchado que les dan dinero hasta por llevar a los niños al colegio para que no estén en la calle, y tú tienes que pagar para '*
- *'A les escoles públiques normalment els donen més beques, prioritat en les beques de menjadors, beques de llibres, beques del que sigui'.*
- *'La filla d'uns immigrants té més punts per entrar a l'escola que no pas un d'aquí'.*
- *'Las guarderías municipales, como hay tanto niño inmigrante, el tuyo se te queda fuera'.*
- *'Les dicen a las de aquí: No, no, porque tenemos equis plazas y son para inmigrantes, porque la Generalitat nos lo exige así'.*
- *'En el momento de vacas gordas no importa, pero con las vacas flacas a lo mejor la gente ya no encuentra tan bien que se gasten tanto dinero en el moro'.*
- *'Lo que se ha agravado mucho con la crisis yo creo que son esos beneficios sociales que se les daban a los inmigrantes y, ahora, hay mucha gente necesitada de aquí también y toman preferencia los inmigrantes'.*

Les facilitats per obrir establiments i no pagar impostos

- *'La gente piensa: Madre mía, de chinos, por ejemplo, estos van en silencio, muy educados, están montando cada empresa, están quedándose los bares españoles, las peluquerías, las tiendas ¿Cómo montan esos negocios si nosotros no podemos? Subvenciones, mafias, yo qué sé dicen que son los reyes, los chinos.'*
- *'Els xinesos o paquís tenen els comerços oberts sempre i això pot ser una competència deslleial als comerciants d'aquí.'*
- *'Sí, però als d'aquí els fregeixen a impostos i, clar, els de fora no paguen impostos, ni mòduls'.*

La falta d'integració

- *'Es decir, es como si nosotros exigimos que nos pongan una iglesia católica en Marruecos. ¡Nos van a decir que no! Y ellos vienen aquí y exigen pues, no sé como se llama, su mezquita, ¿no?'*
- *'No, pero lo único que sí que te digo que ellos a raíz de estas ventajas que se les están dando, se están creciendo más. Es que tú le dices algo, una palabra a lo mejor, yo a lo mejor le puedo decir una mala contestación o decirle algo a una persona, da igual que sea inmigrante como que sea español, y les dices algo y ya te dicen es que eres un racista.'*

La desconfiança i l'ànsia de distinció és molt dramàtica i, potser, les tres frases següents conviden especialment a la reflexió:

- *'Yo creo que se han dado cuenta de que vivir aquí no es tan chollo y que vivir aquí vale pasta y ganan más pasta que en su país, pero también se gastan más. Porque el otro día me dijo uno: Mira, me vine de mi país para ganar dinero y resulta que con lo que estoy cobrando vivo, pero todo se va para pagar.'*
- *'Los primeros racistas, a veces, son ellos, porque están entre nosotros y ya se ponen a hablar en su lengua que no les entendemos, y puedes pensar mil cosas, las que tú quieras.'*

Luego, llegan aquí y quieren todos los derechos, todos, como hacer una mezquita de esas’.

- *‘Entonces, yo creo que hay un poco de racismo en el sentido ese de que dices: Estoy en mi país y este que viene de fuera tiene más derechos que yo, y más ayudas que yo.’*

Però, en aquest apartat, una de les matèries més complicades torna a ser la de la integració. Observem ara una conversa confeccionada emprant arguments dels diversos grups i que posa sobre el paper dues posicions clares, una més comprensiva o integradora (•), l'altre (-) més excloent:

- *‘Si es que hay miedo a mezclarse, es normal. Yo, si fuera de inmigrante a Alemania y supiera que hay un barrio donde hay más españoles, me iría a vivir allí seguramente y no al centro de Berlín’.*
- *‘Pero yo no creo que sea beneficioso ni para ellos ni para nosotros eso; lo mejor sería la adaptación mutua...’*
- *‘Es que no quieren adaptarse, vienen a trabajar, no vienen a vivir, la mayoría de inmigrantes que conozco no se plantean vivir aquí para siempre’.*
- *‘Lo que pasa es que no se quieren integrar’*
- *‘Lo que creo es que el tema de adaptarse quizás está un poco mal enfocado. Se les exige a los inmigrantes que se adapten. De la misma forma debe ser bidireccional. Nosotros deberíamos hacer un esfuerzo por acercar las posturas y, más que adaptarnos unos a otros, fusionarnos, buscar un punto común’.*
- *‘Y el tema del burka, yo eso lo veo un poco... Se tienen que adaptar a nosotros, no nosotros a ellos’.*
- *‘Tienen que entender que eso esta cultura no lo acepta: una mujer liberal, como puede existir en España, no acepta que otra vaya tapada porque lo diga su religión’*
- *‘Yo lo que no tolero, ni por asomo, es ver a una persona con un burka’.*

Tot i que alguns dubtaven clarament d'aquests estereotips, finalment a costa de repetir-los quedaven enganxats a l'atmosfera general dels grups de discussió. És possible que la major gravetat de la qüestió es trobi en que alguns dels entrevistats participaven en cursos de formació en els quals justament, i previ a l'entrevista, s'havia intentat desfer algunes d'aquestes afirmacions del 'sentir comú', que no necessàriament sempre és raonable. I això demostra que, el racisme i la xenofòbia latents, són ja una realitat que està amarant la societat com una pluja fina, de la qual és difícil escapar.

6.2.4. Els efectes de la crisi

Tothom és conscient que la crisi ha fet passar de la latència a la visibilitat els problemes amb què la població autòctona va reaccionar al fort allau migratori de la darrera dècada del segle passat i la primera de l'actual; però no tots ho expressen de la mateixa manera. Uns observen amb certa objectivitat, o fins i tot amb simpatia, als immigrants (●) i d'altres (-) amb la satisfacció de veure saldar vells comptes i desconfiances. En tot cas, potser ha estat la crisi la que ha fet aflorar amb major virulència determinades opinions i actituds:

- *‘Amb la crisi s’ha agreujat una determinada visió social de la immigració. La gent que està a l’atur mira amb mals ulls al cambrer immigrant; tot i saber que està molt mal pagat; només perquè ell té feina’.*
- *‘Ahora los españoles son conscientes de que pueden cubrir los puestos de trabajo que antes cubrían los inmigrantes’.*
- *[Als immigrants] ‘els hi ha afectat més la crisi perquè no tenen estabilitat, ni arrels. Ha estat fàcil acomiadar-los, o tenen poca antiguitat i surt barat fer-los fora.’*

O aquest petit fragment d'un dels debats:

- *‘Conozco un caso de una inmigrante que echaron por quedarse embarazada y no protestó; y de otro que tenía que ir a rehabilitación y no comía para no perder horas’.*
- *‘También echan a las españolas embarazadas. Ahora todos tenemos miedo con la crisis’.*

Però aquí, naturalment, també hi ha opinions de comprensió i defensa dels treballadors immigrants:

- *‘Potser estem en una situació de por general. Els immigrants amb poca formació, amb els sous més baixos, en algun sector en concret, que l’únic que volen és això, enviar diners a la família per ajudar-la, doncs aquests no es queixen per aquesta por de perdre la feina i a no tenir-ne una altra. Conscients són de què perdre el seu lloc de treball els hi suposa un gran cost. No tenen formació’.*
- *‘Jo, el que trobo d’això és que els mateixos companys o la mateixa població treballadora critiquem tan els immigrants, ens fiquem tan en si es que, claro, como él coge este puesto de trabajo, ahora nosotros perdemos derechos y le culpamos a él. Para mí eso es horrible, es horroroso. No es el empresario, que es realmente el empresario el que juega con eso, no el trabajador. Para mí, nos aprovechamos de eso, la relación del más fuerte y el más débil; el fuerte es el empresario y el que dominará siempre la situación, y al inmigrante Nosotros estábamos mal, pero es que ellos están peor’.*

I amb aquesta darrera intervenció s'obre una altre vessant del problema, aquella que dóna noves raons a aquells que contemplen els treballadors immigrants com a subjectes de solidaritat i d'un projecte comú:

- *'L'empresari es beneficia de la situació i agreuja la discriminació'.*
- *'Yo creo que, aquí, el que se beneficia siempre, el que va a por todas es el empresario. El empresario se está beneficiando pero de la crisis, de la pelea que hay con ese trabajo, de la persona de aquí, del inmigrante, de cualquiera'.*

A partir d'aquí, el debat deriva cap a la situació general del treball, les empreses i els mercats laborals. I, paradoxalment, els contraris a les polítiques actives per la igualtat d'oportunitats i la integració dels immigrants, tampoc van aprofitar per cercar aquells punts comuns que algun participant havia reclamat. Són dos móns apart: si afecta als autòctons la culpa és de l'empresa i si s'escau dels immigrants; si afecta als immigrants, la culpa és d'aquests darrers, per haver vingut, o simplement per ser com són:

- *'Las empresas cuando vas a negociar ya te salen con la crisis. "Que estamos en crisis, que tenéis que entender que tenemos que ajustarnos todos"; porque yo ganaba unos millones de euros pero claro, ahora gano unos millones de euros menos...'*
- *'En mi caso nos presionan de que tenemos que dar más, hacer más por la empresa, y luego, al mes siguiente puedes ver en la prensa que hemos superado los beneficios del año 2009, y nos vienen con los recortes de que se va a empezar a echar a gente, etc.'*
- *'A nosotros la empresa como nos compró una firma americana, lo primero que no entendían era porqué tenían que pagar la sanidad. Se preguntaban, ¿yo a este tío porqué le tengo que pagar la sanidad? Es decir, no entendían cómo era posible que la sanidad fuera pública y que no fuera sólo cosa del trabajador y que la empresa tuviera que contribuir; querían solucionarlo como fuera, incluso yendo contra la ley'.*

6.2.5. Opinions sobre possibles solucions enunciades pels grups

A banda de les expressions tòpiques de la taula següent, que abunden en el tractament repressiu o en l'increment de les distàncies, una conclusió és que les mesures d'igualtat d'oportunitats i d'integració són vistes pel segment contrari amb molta reticència i, fins i tot, es perceben com a contraproductes. Si ja les pràctiques d'igualtat formal són vistes amb extrema desconfiança, o qualificades molt negativament, tot allò que tingui a veure amb quotes o pràctiques d'igualació i de discriminació positiva haurien de ser explicades molt bé perquè finalment fossin acollides favorablement entre els sectors crítics amb la simple presència d'immigrants. Una presència encara més qüestionada arran de la crisi.

Ara bé, no tot és incomprensió, i així un dels participants en els grups fa una intervenció força pedagògica dirigida als que veuen el fenomen migratori amb molta prevenció o, fins i tot, negativament:

- *‘Todo esto que habláis, esto de la escuela, esto del Ayuntamiento, esto es una discriminación positiva para intentar ayudar a un colectivo que padece una situación de discriminación determinada, ¿vale? Para poderlo poner en igualdad de condiciones con el resto. Esto no se hace de un día para otro, esto se hace a través de generaciones. A ver, si tú escolarizas de una manera que evites guetos de inmigración, esa persona es mucho más fácil que se integre en la sociedad, y sobre todo sus niños, que van al colegio, que tendrán su amiguito, que será catalán, el otro que será castellano, el otro que será marroquí, el otro negro. Entonces, es una política para que en el futuro los hijos tengan una integración mucho mayor y, así, no crear guetos. A ver, que se sufren unas consecuencias, que tu hijo a lo mejor no tiene esto o aquello, o no tiene acceso en aquel momento justo... también hay clases sociales y otras desigualdades que todos padecemos; cuando haya integración ya se quitará la discriminación positiva’.*

Una reflexió que immediatament va trobar resposta:

- *‘Ya pero desigualdad que no haya para nadie, porque aquí la desigualdad es ahora para nosotros’.*

Tòpics sobre solucions	
–	<i>‘El problema és de regulació; perquè la gent entra il·legal i, a sobre, al final els hi donen papers’.</i>
–	<i>‘En el barri on visc, veus que molts bars, restaurants se’ls estan quedant xinesos. I és el que he dit sempre: a veure, la culpa no és d’ells, la culpa en tot cas és del sistema, que els deixa fer-ho.’</i>
–	<i>‘Yo, a lo mejor, tomar medidas expresamente o hacer algo para discriminación positiva hacia los inmigrantes, yo no lo haría, porque eso, dentro de la misma empresa, con los trabajadores de aquí, los españoles, crea conflicto’.</i>

6.2.6. Sobre els immigrants, llur afiliació, el paper del sindicat

En aquesta part del debat als participants els va costar d’introduir-se, tal vegada pel desconeixement que argumentaven a l’entorn de la relació entre sindicat i assalariats d’origen estranger; tal vegada perquè molts també eren afiliats recents i no coneixen suficientment el sindicalisme, llurs objectius, formes d’acció, idees, iniciatives d’organització. Finalment van anar sortint alguns comentaris que agrupem en diversos apartats. També aquí anirem distingint les opinions favorables als immigrants (●), d’aquelles contràries (–).

El paper del sindicat davant la immigració

Sobre el paper del sindicat davant la immigració, una primera valoració és que aquest ha d'integrar als immigrants. D'entrada per una qüestió d'igualtat, també per la seva posició més precària i subordinada. No obstant, per al conjunt de posicions recollides fins ara i també la darrera opinió reflectida aquí, està clar que una pràctica ferma d'impuls a la igualtat d'oportunitats i la integració, podria plantejar problemes amb els treballadors i, també, amb part de l'afiliació.

- *‘Jo crec que el sindicat per això s’ha creat, no? Per la igualtat. Igualtat, per a mi, és tant homes, dones, per cultura. Tant com a espanyol, com a estranger, com a musulmà, jo crec que és per tot.’*
- *‘Entiendo que el sindicato si realmente se están dedicando más recursos al tema de la inmigración, entiendo que es porque actualmente el inmigrante está más castigado’.*
- *‘... es como con la ley sobre igualdad de la dona, de la que salen leyes y reglamentaciones de trabajo en las empresas, ¿hay que hacerlo también con la inmigración?, ¿hay que hacer algún tipo de discriminación positiva para ayudar a integrar a la inmigración?, ¿el Sindicato está por eso también? Porque a lo mejor, dependiendo de las opiniones que tengamos, la gente que está dentro del Sindicato a lo mejor no está de acuerdo. Es lo que decíamos: ¿Estamos de acuerdo, pensando lo que pensamos de los inmigrantes, estamos de acuerdo en que a lo mejor se negocien cosas específicas para ellos?’*

Afavorir l'afiliació dels immigrants

No hi ha molt desacord en seguir la pràctica enunciada, però sí que hi ha prevenció. Com ja s'ha expressat abans, sigui per la vessant utilitarista, o sigui per la vessant de la indefensió i llur precària posició, als immigrants els costa mobilitzar-se i això fa expressar opinions molt cautes i desconfiades; per exemple, aquesta idea repetida en diverses ocasions a l'entorn de que tenen tots els drets i no accepten les 'obligacions'. Però, en general, s'està d'acord en la seva afiliació. I, de nou, la tradicional igualtat formal de tracte seria el punt de partida, també la necessitat d'informar-los dels seus drets, per tal que els empresaris no puguin dividir tan fàcilment. No obstant les estratègies apuntades oscil·len entre la defensa general de drets i buscar incentius i mecanismes específics per atraure als immigrants, fins i tot algun planteja alguna idea original al respecte.

- *‘Digamos que son menos reivindicativos, y eso también la gente que es de aquí y a lo mejor es más luchadora o que quiere ir para adelante para defender sus derechos, consideran que la parte que sería la inmigración no ofrece muchas veces un apoyo suficiente, por miedo o por lo que sea.’*
- *‘Yo creo que sí, que ellos se tienen que afiliar, y ahí estaría uno de los primeros pasos para tener sus derechos pero también sus obligaciones,...; ellos tienen que conocer sus*

propios derechos y saber cómo funciona el país y cómo funcionamos aquí, y pueden tener su religión que es respetable, pero al mismo tiempo tienen que colaborar en otro tipo de obligaciones que tenemos todos los españoles. ‘

- *‘Yo creo que sí que se tienen que afiliar igual que nosotros y que el sindicato les tiene que dar el mismo trato que a los demás. Además que bastante duro es tener que venirse de otro país que, no lo haces por gusto, lo haces por una necesidad; no se les puede dar de lado.’*
- *‘S’hauria d’informar als immigrants de que tenen uns drets, també obligacions, i això pararia als empresaris.’*
- *‘Yo que sé, igual la estrategia del Sindicato puedes poner todos los de atención al público, pues ¿qué queremos pillar, los africanos? Pues venga, personal con ese perfil, ¿los sudamericanos? Pues personal con ese perfil. O llevar a cabo un tipo de marketing para que la cara que salga sea una persona inmigrante. Porque si no, en cierta manera, el inmigrante no se ve atraído al sindicato, a no ser que tenga un marrón y vaya picando puertas y al final encuentre la puerta del sindicato y diga: Ahí voy yo. Y ahí se empiece a fomentar una afiliación, un conocimiento y demás.’*

Dificultats a l'afiliació dels immigrants

De nou trobem aquí les dues versions del problema. La dificultat principal per a l'afiliació dels immigrants és la seva actitud utilitarista, o bé pel desconeixement donada la seva procedència, o per la por a l'acomiadament.

- *‘Yo creo que la prioridad es encontrar trabajo, antes que buscar alguien que te defienda, yo creo que lo primordial que buscan ellos es encontrar trabajo y no tener problemas en el trabajo, porque saben que si tienen problemas en el trabajo ‘lo que sí que he visto es que intentan no entrar en follones, yo por lo que he vivido ellos te preguntan por detrás pero sin que se entere nadie, y eso lo hacen, entonces es lo que estoy comentando, ellos lo que quieren es trabajar.’*
- *‘Yo creo que no tienen los mismos derechos en su país, y por eso no saben que hay un sindicato que los puede apoyar, y que desconocen los derechos que pueden tener, porque como en su país no lo tienen, y se creen que vienen aquí y que el amo es el amo, yo creo que va un poco por ahí.’*
- *‘Algunos tienen miedo, yo mismo he trabajado en la pequeña empresa y tenía miedo.’*
- *‘Normalmente no se afilian por falta de información, por miedo. Piensan que es otra manera de controlarlos.’*
- *‘No, normalmente no se afilian por miedo a la empresa de que no los renueven.’*

Presència d'immigrants en els òrgans de representació

La posició favorable (●) l'hem simbolitzada només amb una intervenció prou clara, que és la que diu que han d'estar en els òrgans de representació, necessàriament, per trencar

desconfiances i per integrar. Les posicions reticents (-) són més ambigües, podrien caure fàcilment de nou en posar tota la càrrega de la prova en els immigrants, però llur presència en els òrgans de representació no només depèn d'ells.

- *‘Creo que también ha favorecido el que haya más afiliados inmigrantes el hecho de que en los comités y en las secciones sindicales haya inmigrantes. De una forma acercan culturas.’*
- *‘Ahora la gente quiere entrar en el comité para que no les echen.’*
- *‘Yo por ejemplo en un comité de empresa aún no he visto un inmigrante, cuando al ser trabajador tiene todo el derecho.’*
- *‘A ver, en mi empresa se presentó uno de delegado sindical y de hecho salió escogido, pero claro él decía que luego no se sabía expresar bien.’*
- *‘El estar afiliado, vamos a decir, no afecta, lo que afecta es estar en el comité, si tu relación con la empresa interviene sí que puede perjudicar en alguna empresa’.*

Tòpics sindicals
<i>‘Los subsaharianos vienen a las manifestaciones pero van reivindicando lo suyo, como una cosa aparte.’</i>
Posició extrema: <i>‘La manifestación del primero de mayo estaba llena de moros.’</i>

Presència d'immigrants en el sindicat

El valor d'identitat, que ja hem destacat en altres recerques (tots han d'estar afiliats), sembla prevaldre. També el fet de que dins del sindicalisme no es pot fer un sindicat de primera i un de tercera, o limitar els drets d'uns, respecte dels altres. Però les posicions reticents i contràries, així mateix, troben els seus canals d'expressió justificant les possibles diferències de representació.

- *‘Yo me vengo a referir que el Sindicato será más fuerte a raíz de la afiliación del personal extranjero.’*
- *‘Es que si entran en el sindicato, forman parte del sindicato con todas sus consecuencias, me parece que es tan simple como eso, se ha de aceptar igual. No se pueden poner condiciones del tipo tu llegas hasta aquí y a partir de aquí no votas’.*
- *‘Sí, pero también hay mucha gente que puede opinar en el sentido de que, ya estamos mal nosotros [els sindicats, els representants dels treballadors] como para ir gastando recursos y esfuerzos para los que vienen de fuera’.*

Opinió sobre els sindicats

Finalment, en aquesta anàlisi dels grups de discussió dels delegats i afiliats (molts d'ells de recent afiliació) hem recollit també algunes expressions interessants de conèixer, però que

no tracten el tema central de la relació entre immigrants i sindicat, sinó de l'organització dels treballadors en si mateixa:

- *'La tele transmite muy mala imagen de los sindicatos.'*
- *'Tendrían que informar más, hacerse más visible, generar confianza. Que la gente los conozca.'*
- *'Si trabajas en una empresa cerrada, como las nuestras, siempre está el comité, sí que aparece el sindicato en los tablones o lo que sea, si trabajas en la limpieza o en la calle no ves, trabajas y no ves nada del sindicato, ves poco, reivindican y no ves nada.'*

6.2.7. Conclusiones sobre els grups de discussió de delegats i afiliats autòctons

A pesar de que aquests apartats tenen una forma esquemàtica i resumida, presentem a continuació unes breus conclusions, que dividirem en dos subapartats dirigits a presentar les dues visions detectades en les entrevistes de grup.

La perspectiva contrària a la immigració

- Força arguments basats en la visió negativa o contrària a la immigració: l'utilitarisme, la competència, la indiferència amb la mà d'obra local, la competència pels serveis i ajuts socials.
- També la presència d'immigrants es veu com una amenaça per als treballadors, per als comerciants i, per això, es reclamen mesures repressives.
- Un resum és l'exclusió, 'que tornin al seu país'.
- Però l'argumentari contrari segueix: Ells i nosaltres, autòctons i immigrants, espanyols i estrangers; una estranya solidaritat en la qual els treballadors i empresaris xenòfobs trobarien un punt comú: contractar només espanyols.
- Tot i la seva posició vulnerable, precària i perifèrica, el diagnòstic —des d'una determinada visió— és que els immigrants es mostren insolidaris i racistes (discriminen) i la resposta dels autòctons ha d'anar per la mateixa via i així el conflicte resultant té un origen clar: justament aquells que pateixen els problemes i la pitjor part del fenomen racista i xenòfob. En el fons el problema no és tant si treballen millor o pitjor, més o menys, acceptant unes o altres condicions de treball, sinó la seva religió, els seus hàbits culturals, i, potser, si anéssim una mica més enllà, les diferències obvies, de fenotip, de color, d'idioma.
- La crisi pot ser la causa, o l'excusa, de la virulència de les afirmacions. El cas és que aquesta posició no fa concessions.
- Tot i això, es poden remarcar algunes contradiccions:
 - No tenen qualificació perquè no parlen l'idioma o no volen estar en òrgans de representació per l'idioma / l'idioma el dominen ràpidament.

- Treballen ràpid i bé / treballen amb baixa qualitat, ritme lent.
- Són pobres i viuen humilment / s'emporten totes les subvencions i avantatges socials.
- Volen ser en els òrgans de representació perquè no els acomiadin / no hi són.
- En conseqüència:
 - Són ells els que no es volen integrar o que no es volen adaptar.
 - L'opinió negativa no és només que se'n vagin és, també, negar-los la protecció sindical.

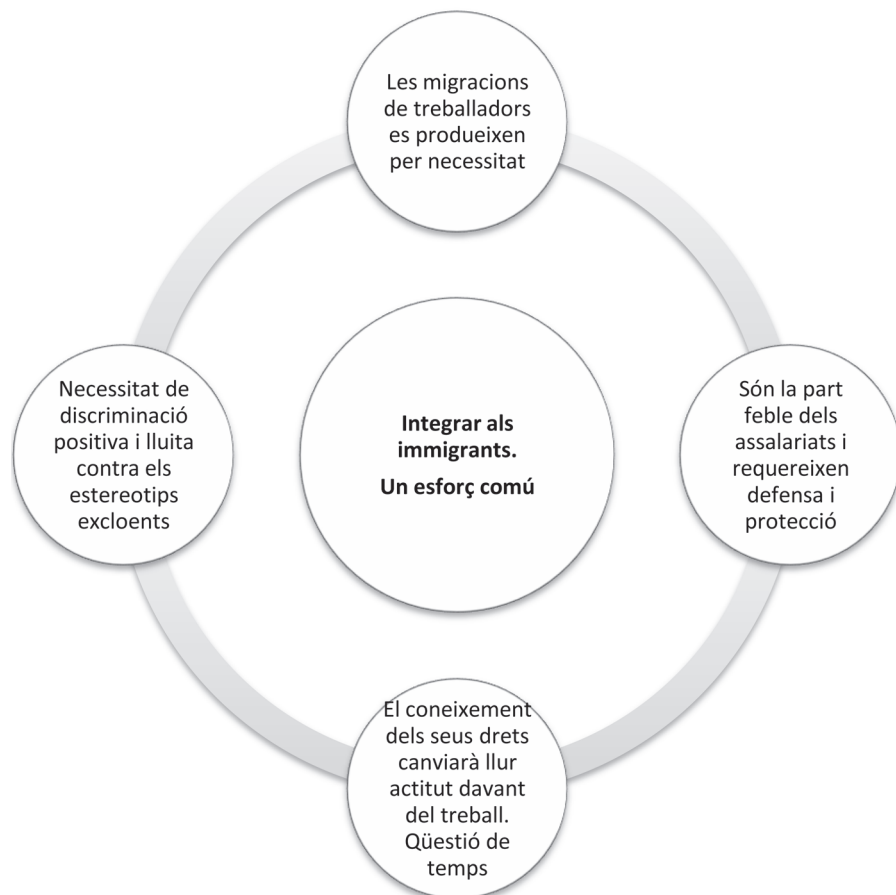
Opinió contrària o molt reticent als immigrants



En relació a la visió favorable a la immigració

- Es mostren comprensius pel fet que la vulnerabilitat i la posició precària que ocupen no és producte de l'acció dels immigrants; també que molts han immigrat perquè la societat espanyola (demografia) i el mercat laboral els necessitaven. També són conscients que són presa fàcil d'accions discriminatòries: els pitjors treballs, els salaris més baixos, la diana dels estereotips.
- Si per a uns treballen sense que els importi res més que el treball i el salari, per a d'altres treballen en les condicions que ho fan per desconeixement dels seus drets, fins i tot perquè les pèssimes condicions d'aquí, encara són millors que les que tenien en el seu país d'origen.
- La integració també requereix el seu temps i moltes de les accions posades en marxa tindran el seu fruit en generacions posteriors. En tot cas, requereix un esforç en ambdues direccions.
- Alguns dels participants mostren el seu malestar perquè la part més feble sigui la més criticada i les empreses que són una part de la causa surtin ben lliurades.
- Sobre el paper del sindicat davant de la immigració, ha d'integrar als immigrants. D'entrada per una qüestió d'igualtat, també per la seva posició més precària i subordinada.

Posició favorable als immigrants



Finalment, per al conjunt de posicions recollides fins aquí, està clar que una pràctica ferma per part del sindicat d'impuls a la igualtat d'oportunitats i a la integració, podria plantejar problemes amb els treballadors i, també, amb part de l'afiliació.

6.3. Grups de discussió amb afiliats immigrants

Aquí, com ja s'ha assenyalat en l'apartat metodològic varem comptar amb dos grups. Un de set persones, de diferents procedències, sexe, sector, ocupació i lloc de residència i un petit grup de tres persones, dues comunitàries i un extracomunitari. Un grup petit que podríem dir, ha actuat com instrument de control. Les dues afiliades comunitàries, una francesa i una italiana, es col·loquen en una posició d'observadores neutrals; ja que tolerades i identificades com seves pels autòctons, disposen d'un lloc privilegiat per albirar els mecanismes de la

discriminació. D'altra banda, llurs opinions coincideixen en qüestions crucials com la xenofòbia, la dependència, la crisi econòmica, les dificultats de la vida a les empreses, als carrers i als barris, amb la del membre extracomunitari del grup. I, en general, les posicions de tots dos grups són força coincidents; tot i que el mini- grup planteja algunes crítiques força interessants vers el sindicat. És remarcable el paral·lelisme, que ja havia sorgit en altres moments de la recerca, entre les discriminacions patides per les dones i les que suporten els immigrants.

6.3.1. El treball i la presència d'immigrants en general

El primer diagnòstic que es desprèn del grup d'immigrants és que hi havia (soterrat) i, ara hi ha (obertament) racisme i xenofòbia en la societat espanyola en general i en la catalana en particular; els entrevistats descriuen un clima social i laboral hostil. Aquest diagnòstic es desprèn de les paraules dels dos primers entrevistats en demanar la paraula; però aquesta visió és subscrita amb gestos d'assentiment per la resta i, sobretot, queda confirmada per altres intervencions que es van desgranant en altres apartats. Així, un dels homes ens diu que porta 10 anys a Catalunya i que, al seu parer, *'uno de cada cuatro catalanes es racista con los extranjeros'*. I una de les dones afegeix que: *'En Catalunya exageran demasiado. Yo perdí el trabajo por eso; la gente se fue de vacaciones y me quedé [en un comerç] con un sólo español y éste empezó a darme mucho trabajo y trabajo y trabajo, como dicen aquí: caña, caña y caña, hasta que me hice un esguince en el hombro, por cargar demasiado peso, 40 kg. Un peso que excedía el máximo recomendado por las leyes de salud... Por mucho que uno trate de ganarse a sus compañeros, que los tenía ganados, sólo que a uno no te lo ganes...'*

L'entrevistada més jove planteja un altre problema recurrent i que moltes vegades serveix de base a una crítica inicial i suposadament més legítima (marc legal, directrius europees) als immigrants: *'Los abogados del sindicato están pendientes de mi despido [després de més de tres anys de treball]. La empresa me ha despedido cuando ya podía regularizarme'*. Davant d'aquesta situació planteja el següent dilema: *'aún más duro que ser inmigrante, es ser inmigrante sin papeles'*.

La paradoxa l'exposa l'afiliat magrebí: *'Sin extranjeros no se puede subir la economía de un país. También se sabe que la demografía española no funciona muy bien, que hace falta población. Pero ahora como ha cambiado la cosa, y no hay trabajo, se dice que nos vayamos'*.

6.3.2. El lloc de treball i l'empresa

A diferència dels autòctons, els immigrants afirmen que el problema de la discriminació i el racisme s'observa fàcilment en les empreses i en els llocs de treball. És possible que el

fenomen que els ha obert els ulls sigui la crisi; perquè abans o no eren tan conscients o ho vivien de forma menys crítica. Però en tot cas, aquí trobem des de l'altra banda l'efecte d'algunes de les solucions o dels tractaments que es proposen de cara a la immigració: competència entre la mà d'obra, han de ser flexibles i tornar-se'n quan ja no se'ls necessita; el treball ha de ser per als espanyols; són mà d'obra barata,...

Comencem per l'empresa. L'entrevistat que porta més anys al país explica: *'La gente que viene de fuera es puntual y si tiene que quedarse media hora más, se queda. Pero de eso se han aprovechado y luego no han querido pagarlo. Cuando empezamos a conocer los derechos, entonces ya no servimos'* *'Antes de la crisis, el empresario te quería, te abrazaba, te decía tú eres muy bueno, eres mi campeón. Excelente. Pero en las vacas flacas, te giran la cara, no te saludan. Ya eres problemático, ya sobras'*. O també que: *'En el metal las direcciones siempre han hecho lo mismo. Entre un autóctono sin estudios y un inmigrante con estudios y cualificación, pondrán de jefe al primero.'* També comenta la dificultat d'homologar títols o, fins i tot un cop obtinguda l'homologació, el reconeixement.

Potser l'explicació està en la divisió i en anar seguint el fil de la cadena de la precarietat, la informalitat, la pobresa i, en aquest sentit, els problemes de relacions s'endinsen fins i tot entre els diferents grups d'immigrants, segons l'origen. *'Puede haber roces entre inmigrantes por origen. Así los chinos dicen que ellos no tienen vacaciones. Y entonces a mi [la seva empresària era xinesa] no me quiso pagar las vacaciones. Y eso me molestó, porque somos inmigrantes iguales pero claro hay leyes ahora que les amparan; y así cambian de empresa y hacen como que estás en una empresa nueva y así no tienes derechos'*. Tot i que com diu una altre membre del grup: *'Es igual, las empresas de aquí ahora también lo hacen. Cambian de nombre y ya está, ya no tienes derechos'*. Així mateix: *'Y entre los inmigrantes, en general, en las relaciones que mantenemos entre nosotros, hay un poco de egoísmo, porque quizás te puedo ayudar, pero si te puedo aplastar, quizás mejor. Tengo muchas amigas que sufren ese trato de los mismos emigrantes, no sólo de los españoles.'*

Respecte del lloc de treball i dels companys autòctons, sorgeix una opinió més abundant. La més jove del grup ens diu: *'Yo creo que lo ven como una competencia. Dicen que los inmigrantes somos una mano de obra muy económica, y claro comparado con los sueldos de nuestro país, aunque aquí cobremos poco ; por eso nos ven como una competencia, que quitamos los puestos de trabajo a los de aquí. Claro que esto no lo dicen en el trabajo, lo dicen fuera'*.

El membre del grup de discussió que portava més temps a Espanya i en el sindicat és, després de situar-nos en la seva trajectòria laboral, qui expressa millor el sentir del conjunt respecte els problemes dels immigrants: *'Yo he trabajado en el metal de aquí durante 17 años [porta 18 afiliat a CCOO] y 21 en Europa, en Alemania, Francia, Luxemburgo; en la época de*

las vacas gordas la empresa iba bien, con trabajos para grandes empresas. Pero claro llegan las vacas flacas y hay que escoger y no se equivocan, se ataca a los más débiles. Y los más débiles son los extranjeros. Son más baratos, se puede hacer con ellos todo lo que permita la ley, y más. Y ahí los sindicatos se han visto apartados. Si un trabajador se queda sin trabajo, ya se encuentra apartado, porque ya no está. Ya no eres asalariado y el sindicato ya no puede hacer prácticamente nada. El gobierno actual ha hecho una arremetida brutal contra los trabajadores y ya se puede despedir cuando se quiera y a bajo precio'.

Una de les dones que treballa tenint cura dels avis a casa, assenyala també la percepció de que alguna cosa ha canviat: *'A los inmigrantes nos ven como mano de obra barata, pero no es porque nosotros cobremos barato, es porque ellos nos ofrecen trabajo barato y no nos queda otro remedio que aceptar. Yo noto que hace un tiempo la gente de aquí era más considerada y más justa, pero ahora va pasando el tiempo y cada vez peor. También puede ser la crisis, y con ella como hay que sobrevivir se va apretando al trabajador. Trabajas más horas y te pagan menos. Y si uno no está de acuerdo, pues tiene que marcharse'.*

La crisi, a més, planteja nous dilemes, sobretot si hi ha obligacions familiars: *'Llamo a la gente que me contrataba [és oficial de primera] y a la que tengo confianza y me dice que están trabajando, pero que ahora procuran coger sólo a españoles. Claro yo ya llevo aquí 10 años, quizás es posible volver a Marruecos, pero es difícil con los niños, ya te has acostumbrado aquí'.* Les sortides no són fàcils; però en tot cas escoltem un dels estereotips ressenyats en els grups de discussió autòctons en paraules dels immigrants.

Les condicions d'explotació es van succeint en els relats en la mesura en què es produeixen noves intervencions. Així una altra de les entrevistades comenta: *'Vine en el 2002 y entré en una empresa y trabajé 5 años sin documentos y me hacían trabajar todo el día, por todos lados limpiando, una jornada interminable y a final de mes 600-700 euros, ¡muy mal! Y cuando, por fin, llegaron los documentos, gracias al sindicato y todas las gestiones que hicieron [es refereix als advocats del CITE], que fuimos a juicio y lo gané y el empresario me reconoció los cinco años y pude arreglar los papeles; pero me quedé sin trabajo. Luego pude hacer de camarera y ahora llevo un año en el paro, cobrando el subsidio y haciendo un curso para trabajadora familiar. Que ahí sí que parece que hay trabajo; porque yo ya por edad no me dan trabajo [és la més gran del grup]'.*

S'ha de subratllar així mateix que la major part dels entrevistats i entrevistades han fet cursos i han obtingut diplomes professionals en llurs especialitats, ja sigui de carnissera o d'auxiliar de geriatria, d'oficial de la construcció o de treballador del metall. Per exemple: *'Yo mientras fui delegado sindical estaba protegido, pero el empresario a la que ve que ya no lo eres y que ya no tienes la protección te echa. No importa que sigas formándote; yo por ejemplo puedo conducir camiones, autobuses, porque me saqué el carnet aquí por el sindicato. Pero estoy*

en pleito con mi antigua empresa que me despidió sin una causa justificada y estoy en el paro. Pero a través del sindicato me he preparado. También diploma de vigilante, ahora en la universidad, pero siempre a través del sindicato'. 'Soy carnicera titulada. Aquí mismo me hice titulada: soy carnicera-charcutera, tengo títulos, pero no he podido pillar trabajo'.

La sensació que transmeten és que se senten maltractats i rebutjats per la societat, pels empresaris i directius, però també pels mateixos companys de feina. I això darrer desmunta una de les conclusions dels grups de discussió autòctons que sostenia que els problemes estan en el carrer i no en les empreses. Els immigrants entrevistats apunten que en els llocs de treball no hi havia conflictes explícits, sinó problemes no exposats obertament. Són els llatinoamericans els que expressen una major decepció amb l'estat de coses actuals: *'Vine a España por el idioma y porque aquí nos permitía, la madre patria, hacer la documentación al cabo de pocos años. Yo no me considero un extranjero, sino un español más, con todos mis derechos y todos mis deberes'*. També aquest entrevistat, mostra amb cruesa la decepció: *'La convivencia en el trabajo ha sido un poco mentirosa, ha sido un poco engañosa. Hoy te necesitamos, hoy te queremos; hoy ya no te necesitamos, pues ya te puedes ir. Esto no es una relación de confraternizar, de hermanar. Y ha sido la parte autóctona la que no ha querido. Por eso la convivencia de la que se hablaba no era real'*. Diagnòstic que es corrobora per la més jove: *'Yo me siento identificada con lo que ha dicho el señor: mientras hemos sido útiles, bien, pero ahora que ya no somos útiles, fuera. Y te sientes desamparada'*. I també per la més gran: *'En la escuela nos decían: España, la madre patria. Y claro venimos aquí, ¿y?'*

El moderador els hi suggereix que expressin on estan principalment els problemes en la feina, si hi són en el tracte entre companys (autòctons i immigrants), o bé és la direcció i les empreses les que discriminin. La resposta és unànime i contundent i una de les entrevistades ho expressa prou gràficament: *'En la empresa somos compañeros mientras les podemos servir. Por ejemplo, mira me voy a fumar, me puedes adelantar el trabajo; bueno, yo te adelanto el trabajo. Luego más tarde, voy a comer algo, adelántame el trabajo. Como tú eres inmigrante y desde que llegaste te van marcando y te lo repiten siempre, entonces tú vas adelantando el trabajo; pero en el momento en que sólo quieres hacer tu trabajo y no el del otro, entonces ahí viene la caña contigo. Es así, esa es la verdad'*. També la més jove apunta: *'En el trabajo no nos van a criticar abiertamente, porque ahí nos toca incluso, como se dice vulgarmente, hacerle la pelota al autóctono [els companys espanyols]. Y por eso ellos no pueden quejarse de nosotros; pero nosotros sí que hemos sentido que no nos han tratado bien'*.

6.3.3. La vida al carrer, en la societat

Una primera intervenció serveix per finalitzar l'apartat anterior i per introduir aquest: *'yo, como trabajo sola, no tengo problema con los compañeros de trabajo. Pero en la convivencia*

sí. Por ejemplo en la finca en la que vivimos, te cruzas con los vecinos y muchas veces no contestan ni el saludo. Y si hay algún problema en la finca; ya nadie pregunta sino que directamente hemos sido los inmigrantes. Y muchas veces no somos nosotros'.

Aquí sembla que no hi ha cap dubte respecte de períodes de bonança i de davallada. Les relacions en la vida quotidiana entre autòctons i immigrants no eren símptoma de bona convivència, sinó d'una tolerància mal entesa o, simplement, d'indiferència. Veiem així dues frases de dues de les persones amb un període d'estada en el nostre país més perllongada: *'En los barrios parece que te aceptan, pero si te han de enviar a la policía, te la mandan' 'En general son poco amigables y entonces tienes poca relación'...* *'si tienen que echarte del piso, te echan, si tienen que darte caña en el bus, te la dan'.*

La frase més contundent la pronuncia l'entrevistat del metall: *'Hay xenofobia. Primero era contra los gitanos, luego con los magrebíes, más tarde los africanos de color. Y es una xenofobia soterrada. Es por abajo. Está sumergida. Como la economía sumergida que no sale a flote'.* És un diagnòstic fort, contundent, que és, no obstant, reafirmat per intervencions més anecdòtiques, però no menys significatives: *'En el parque te sientas a descansar y como yo no parezco inmigrante [és rossa], escuchas a las personas, más los mayores. Mira ese inmigrante, hay que echarlos ahora a todos, que no quede ninguno. Que se vayan, que España es nuestra. O a veces se dirigen a mí y empiezan a hablar y yo callo, hasta que ya me duele tanto que hablo y les digo: a ver, ¿porqué se quejan tanto de los inmigrantes?, ¿quién atiende a sus padres si no son los inmigrantes? Pocos españoles atienden a sus padres, discúlpennme, pero prefieren atender antes a un perro que a sus padres. Y el inmigrante hace ese trabajo y no se lo reconocen'.* O una altra ens diu: *'Lo que pasa es que a los inmigrantes nos consideran una clase muy baja. Y por eso hay ese trato despectivo'.* És a dir, que no és només l'origen, és també la classe social, la desigualtat.

Al seu parer la il·legalitat, la informalitat, l'explotació, els problemes de subsistència van formant una espiral que d'entrada està afectant als immigrants (que per ara fan de 'parallamps'), però que també afecta la convivència. Marxar del país no ho soluciona tot i no és tan fàcil (en tornarem a parlar més endavant) i la solució interna a una qüestió tan complexa com aquesta tampoc és immediata, ni sembla que des de l'administració se li estigui posant remei: *'Sabemos que hay gente que trabaja ilegal, sin papeles, que trabaja por debajo del salario mínimo. Todo esto lo sabemos y cuando detectamos estos casos, pues nos acercamos a SOS Racismo. Por ejemplo en los barrios, que hay una situación muy delicada. Hay xenofobia y en los barrios se nota y ese es un gran problema que no se puede atajar fácilmente' 'En los barrios la situación es compleja, porque con la crisis, el paro afecta mucho a la colectividad extranjera. Los extranjeros somos el pararrayos de la crisis en España. Por cada 4 españoles hay un extranjero en paro. La convivencia es más difícil, al no haber trabajo la gente tiene que vivir de algo. Y están aquí con familia y la desesperación es muy fuerte.*

Y todo se puede agravar; porque cuando se acaba todo [prestacions] y hay chiquillos' 'Por otra parte el gobierno incentiva el regreso, pero los niños adolescentes ya no quieren volver al país, porque el que conocen es éste'... 'Además los Ayuntamientos no ayudan. El tema de inmigración lo toman los autóctonos y no meten a la gente que tiene el problema. Y nosotros reclamamos que pongan a gente que conozca el tema. Los concejales no pisan los barrios, algunos ni siquiera viven en el pueblo y no conocen los problemas'.

Però tal com succeïa amb el treball, la misèria genera misèria i també en els barris hi ha problemes de convivència entre diferents col·lectivitats d'immigrants, segons origen: *'Si es que si te quedas sin trabajo y los mismos compatriotas ya te están echando del piso, porque no tienes como pagarlo '.*

I, naturalment, hi ha qui es mostra comprensiu: *'Sí que hay un poco de racismo, pero yo en estos nueve años no le he dado mucha importancia. Porque también hay españoles que tienen problemas.'*

Respecte d'altres qüestions de la vida quotidiana, en general es mostren satisfets de l'educació primària, però plantegen més problemes amb la ESO i el batxillerat. D'una banda, perquè porten als seus fills a escoles ghetto, és a dir amb presència massiva d'immigrants. D'altra, perquè amb els horaris i jornades de treball dels pares la conciliació de la vida laboral i familiar es complica i no donen als fills l'atenció que necessiten. La valoració sobre la sanitat és molt bona: *'La sanidad española es puntera. Si hay cola la gente autóctona se cabrea, pero se atiende a todos. Eso funciona, aunque haya retrasos y esperas largas. Comparada con la norteamericana, la española es excelente.'*

En el petit grup de discussió (número 8) l'immigrant extracomunitari, mostra la consciència dels immigrants al voltant de l'estereotip de les ajudes indiscriminades i afavoridores: *'A la feina he escoltat molts comentaris especialment amb el tema de les ajudes. Es diu que als immigrants se'ls dóna prioritat sobre els nadius. Però si se'ls dóna prioritat és perquè són famílies que realment ho necessiten més que les altres. I el que em preocupa és que cada vegada ho escolto més. Abans era una veu aïllada, i tots sabíem que era una persona que es manejava així, era el seu discurs. Però resulta que ara, a persones que mai de la vida pensàvem que farien un comentari d'aquests també els hi estem escoltant. Jo crec que té a veure amb la crisi, que la crisi és el desencadenant d'aquest tipus d'actituds.'*

6.3.4. Els efectes de la crisi i possibles solucions

Ha quedat clar que la crisi ha augmentat els problemes de convivència ha aflorat qüestions crítiques que estaven larvades, tant en els barris, com en les empreses i allà on desenvolupen

els seus llocs de treball: *‘bueno, hace un tiempo, que la gente de acá era más considerada, era más justa, digamos, pero va pasando el tiempo y no sé si es cuestión de crisis, , y ellos también van apretándonos más, dicen que, bueno, que hay crisis, que la empresa tiene que sobrevivir y que, por tanto, hay que apretar al trabajador’..*

L'atur està assolant al col·lectiu immigrant i, també, a aquells que portaven temps aquí i que, en principi, havien assolit qualificacions per funcionar en els centres de treball. Obtenir treball és una solució, justament la que reclamen dos dels participants tot just iniciar el debat, però la major part del grup sap que això el sindicat no ho aconsegueix directament. L'altra solució que es va esmentant al llarg de la discussió és marxar, però també planteja els seus problemes i de pas, les intervencions d'alguns dels participants també allunyen alguns dels estereotips construïts: *‘También hay problema con muchos inmigrantes que intentaron acogerse al plan de retorno voluntario y que aún se encuentran aquí, porque el gobierno no les ha facilitado los papeles y ahora se encuentran, sin trabajo y sin dinero’*. O bé: *‘Hay mucho retraso administrativo y eso está perjudicando. No obstante, mucha gente ha vuelto para allá’*.

6.3.5. Sobre els immigrants, llur afiliació, el paper del sindicat

Abans d'iniciar aquest apartat s'ha de dir que quatre dels participants en el grup de discussió ja havien estat afiliats als sindicats en llurs països d'origen. Tots els sud-americans menys una de les dones. En tot cas sí que coneixien el sindicat del seu país. Un d'ells apunta: *‘Los sudamericanos son muy combativos en el día a día. La gente es de izquierdas, los sindicatos cobran cuotas fuertes y se movilizan hasta el final y constantemente. Por eso venimos a CCOO’*. Una intervenció matisada per la dona que no havia estat afiliada a la seva terra: *‘Pero allá sólo te puedes afiliar al sindicato si trabajas en las grandes empresas y eso sólo lo hacen los hombres, las mujeres están en casa’*.

Sobre el paper del sindicat hi ha una pregunta inicial plantejada per un dels membres del grup que és prou significativa i també en la seva resposta: *‘Yo llevo afiliado en CCOO desde el 2002 y ahora estoy en paro y yo pregunto ¿qué hace el sindicato para proporcionar trabajo? ¿Qué hace CCOO frente al gobierno en esta crisis?’* I la resposta ve d'una de les participants que rep l'assentiment de la resta, incloent aquell que l'havia posat sobre la taula: *‘están peleando mucho compañero. Es que no pueden proporcionar trabajo’*.

Una opinió que va recollir bastant assentiment i en certa manera, com veurem després, recull allò que significa el sindicat per als immigrants, l'expressa una de les afiliades de més edat: *‘yo llevo cinco años afiliada al sindicato, vine por un compañero que me dijo, tú ves a CCOO y afiliate. Porque yo llevaba ya 4 años en una empresa trabajando pero no me hacían papeles, incluso los contratos eran de un día, de una semana y un día me harté y no fui. Y*

vine aquí y me ayudaron muchísimo. Yo estaba en una empresa de plásticos y aquí me ayudó FITEQA y tuve un arreglo pacífico y normal con la empresa, aunque en principio yo no podía reclamar nada. No recuperé todo, pero sí algo y, sobre todo, pude hacer los papeles con el CITE. El CITE ayuda mucho con los trámites...'. En especial volem remarcar: 'Pero lo que me llama más la atención de aquí, es que tienen muy buen trato para nosotros. Son muy buenas personas. Y sí te dan abrigo y te dan cobijo, tú estás, tú vives. Por eso yo vengo aquí a CCOO'.

Una de les dones del grup ens parla en el mateix sentit, però destaca també la formació: *'Yo vine a CCOO porque me dijeron que ayudaba al trabajador, porque daba cursos de formación. También que orientaban para el trabajo; también para trámites legales. Por ejemplo, recurro al CITE para los trámites'. I una altra de l'assessorament: 'También estoy agradecida al sindicato. Los abogados son muy competentes. Muy bien'.*

Un altre participant té una visió molt més positiva dels sindicats d'aquí que els del seu país d'origen (que també coneixia): *'Al meu país els sindicats estan bastant desprestigiats. Es veu que més que una ajuda al conjunt dels treballadors, en realitat és una institució que afavoreix els beneficis personals. I això és totalment diferent del que passa aquí. Per exemple, allà els sindicats no tenen la força de convocatòria, ni el poder polític que tenen els sindicats d'aquí. I això em va semblar molt interessant per començar a involucrar-me'.*

I l'afiliat amb experiència sindical és el que planteja critiques assenyades a l'organització: *'El trato del sindicato con los extranjeros es muy bueno. La mayoría han podido hacer su documentación. Pero yo sí que tengo críticas hacia el sindicato, porque no ha tenido el valor de enfrentarse al gobierno. En parte se ha enfrentado, pero no ha podido ganar sus reivindicaciones. Aunque ahora lo intenta mediante las firmas [recollida de signatures contra la reforma laboral]. Pero el gobierno está haciendo muchísimo daño a los trabajadores. Ha costado mucho esfuerzo, mucha lucha, mucho sacrificio llegar hasta donde estábamos nosotros antes de la crisis y este gobierno va engañando y va recortando al trabajador todo lo que ha podido. Y finalmente ha puesto en marcha esta reforma laboral que va en contra de nosotros los trabajadores. Al final a los empresarios y a los bancos se les van concediendo las dádivas y el perjudicado es el de abajo. El sindicato ha de decir que no, no puede acordar con el gobierno y los empresarios los recortes. Hay que recuperar el terreno perdido'.*

També el grup va introduir els problemes a la participació sindical dels treballadors i dels afiliats immigrants. Així per exemple ho reflecteixen les següents intervencions: *'El sindicato nos invita a participar en las marchas y demás, pero por motivos de trabajo, muchas veces no podemos asistir. No es que seamos indiferentes'... 'Yo iba a decir eso. Nos invitan, pero muchas veces no podemos ir'.*

Així mateix aquí s'expressen també algunes actituds empresarials ja remarcades pels experts entrevistats i que també els grups de discussió dels dirigents i dels afiliats autòctons van treure a la llum: *'Lo que pasa es que las empresas, los empresarios, tienen los medios necesarios para que tú no te movilices. El empresario es el primero que pone las trabas. Tienen un chivato por ahí; si tú te quieres presentar a delegado, o haces una firma en una demanda, enseguida la empresa lo sabe y pone los medios para que la empresa tenga las de ganar. O te cambia de sitio, o te mueve, o te manda a cursos, o te dice que no quiere el sindicato en su empresa. Pero si eres delegado has de impulsar las cosas para adelante'*.

I la dificultat de ser immigrant, no només es reflecteix en l'inconvenient d'obtenir els papers i la somniada legalitat, sinó així mateix en la consecució d'una ocupació estable que els allunyi de la precarietat i, sempre, la recança i la por de no conèixer o de no poder exercir els seus drets com a ciutadans i com assalariats; la gamma d'intervencions és ampla, però coincident: *'Yo tuve un problema. Estuve seis meses limpiando una casa y atendía a los dos niños del matrimonio. Un día vino la mujer y me dijo que no volviera nunca más. Ante mi extrañeza, porque no habíamos tenido ningún problema, me dijo que una conocida le había comentado que yo estaba en el sindicato y me echó'* *'Si la empresa sabe que estás afiliado a CCOO fuera, fuera'* *'tienen miedo del sindicato. Por eso hay que estar calladita'...* *'estar afiliado, si la empresa se entera, perjudica'*.

També la contrarietat procedeix del fet que el treballador immigrant té menys drets i menys possibilitats de defensar-los, sobretot en aquelles empreses i sectors d'ocupació sense presència sindical; així, si més no, s'expressen els integrants del petit grup de discussió: *'Reconeixen que la població immigrada moltes vegades ha d'acceptar treballs cedint en els seus drets laborals. Coneixen persones que, per exemple, han hagut d'acceptar treballar en "negre", reduccions de salari, hores extres impagades, sense poder reclamar res. Creuen que com que el treballador immigrant està menys protegit, s'entén que pugui cedir a aquest tipus d'atac als drets laborals i això pot, lògicament, afectar a l'acció sindical. Creuen que si hi ha un sindicat a l'empresa aquest tipus pràctiques empresarials són menys comuns.'* O, també, aquest grup testimonia sobre *'les pressions de les seves empreses per tal d'evitar que les persones treballadores immigrants s'involucrin en accions sindicals, aconseguint, per exemple, que certs candidats s'esborrin de les llistes. Això sembla passar especialment en períodes d'eleccions de comitès sindicals d'empresa'*. Els participants comenten que la pressió de l'empresa és molt més punyent amb els immigrants que no són d'origen comunitari, i han viscut casos en què aquesta pressió ha arribat a l'amenaça d'acomiadament no només del treballador, sinó també de familiars que treballaven en la mateixa empresa.

Algunes consideracions

Arribats a aquest punt no es pot defugir una pregunta que és la continuació lògica de bona part de les intervencions: On rau la feblesa de l'immigrant, en el racisme, en la manca de papers i les dificultats de legalització, en el mercat de treball?

La més jove respon: *'En mi caso yo cometí un fallo. En la huelga del 29 de septiembre comenté a mis compañeras, que era mejor no ir a trabajar, que era un poco peligroso y que yo prefería no ir. La jefa se enteró y me hizo doblar turno. Yo comenté a mis compañeras que estaba afiliada al sindicato. Creo que la jefa se enteró y buscó la manera de que yo saliera rápido de la empresa'*. Com ja havien avançat, l'exercici dels drets és penalitzat.

L'afiliat del metall amb experiència, per la seva banda, afegeix: *'La debilidad de los inmigrantes, muchas veces es la sumisión. No es que seamos sumisos de nacimiento. Hay gente que ha venido indocumentada y la oferta es yo te voy a dar trabajo y te voy a hacer los papeles, pero te has de quedar las horas que haga falta y trabajar con fuerza. Y esto crea sumisión. Y ha habido como mínimo siete años en los que los empresarios han salido beneficiados y los gobernantes lo sabían'*. Les empreses es beneficien de l'obtenció de força de treball barata i submissa, una forma ben antiga d'obtenir el compromís dels treballadors i allunyada de la negociació col·lectiva que, si més no, ofereix algunes quotes de participació als assalariats. Unes empreses que, a més, tot i que reclamen més flexibilitat s'adapten ràpidament exigint als treballadors nous requeriments: *'Hay empresarios que dicen, vale yo te hago el contrato, pero como la seguridad social te interesa a ti para tramitar tus papeles, te la pagas tu mismo'*. Qüestió confirmada per una altra intervenció: *'ahora es normal eso. Tú te pagas la seguridad social'*.

I, finalment, davant la pregunta del moderador: Què penseu que podria fer el sindicat davant de la vostra situació? Les següents respostes recullen un ampli consens entre els assistents: *'El sindicato creo que ha de seguir teniendo el mismo compromiso que tiene con los trabajadores. Y ha de exigir al gobierno que cree más puestos de trabajo, porque los trabajadores no han creado la crisis. La han creado los gobiernos, los banqueros, los empresarios, que ganaron su buen dinero en los buenos momentos, y hoy han de invertir el dinero que ganaron; en lugar de deslocalizar como hacen empresas que funcionan bien y que son punteras'*. I la que va recollir més unanimitat: *'Que el sindicato no cambie. En la forma de ser, tan amable. Que no cambie'*.

El petit grup de discussió planteja, així mateix que *'en moments de crisi econòmica, en empreses on hi ha percentatges importants de treballadors immigrants, el treball de comunicació d'informació i d'educació, que s'ha de fer per tal de portar a terme una determinada acció col·lectiva és molt important'*. La seva experiència els porta a pensar que

quan el sindicat pot treballar amb temps i en profunditat en una determinada empresa, veuen que fins i tot treballadors immigrants que tradicionalment no solen implicar-se, al final ho fan. I aquest petit grup llença una crítica al sindicat que coincideix amb la dels dirigents immigrants: *'...i és que moltes vegades en les llistes a les eleccions sindicals en les empreses posen a les persones immigrants només per captar vots, però sense tenir la voluntat d'integrar-les plenament en la vida del sindical'*. Apunten que aquest tipus de pràctica ha de canviar, i que el sindicat ha de mostrar que les portes del sindicat estan obertes, que el sindicat ha de mostrar que vol que la població treballadora immigrant formi part del sindicat. Pensen també que s'ha de fer molt de treball de base, parlar cara a cara, empresa a empresa amb els treballadors. *'Moltes vegades he vist que en les llistes s'agafa a una persona, només a immigrants, per a omplir... Per a dir "mira tinc a un immigrant", i així aquesta persona serà com el representant dels immigrants, i així captarem més vots. El que passa després és que a aquesta persona se la margina, no se la deixa treballar, etc... Aquesta realitat ha de canviar. Si tens un immigrant a la llista no és per omplir-la. Ha de ser una persona a la que se la deixi integrar, treballar...'*

6.3.6. Conclusions sobre els grups de discussió de delegats i afiliats immigrants

La societat catalana té dosis arrelades de racisme i xenofòbia en els llocs de treball, en les empreses i en els carrers i barris. Fins l'arribada de la crisi hi havia una tolerància enganyosa que ha desaparegut per convertir-se en rebuig. En aquest sentit, els afiliats i delegats immigrants plantegen una contradicció important amb els afiliats autòctons que sostenien que els problemes de convivència i discriminació estan en els barris, però no a les empreses.

Els grups són conscients que, en general, tots els assalariats estan patint aquesta crisi, però que ells -els immigrants- són la part més feble i, per tant, també reben les conseqüències d'aquells dels seus companys autòctons que se senten atrets per la temptació de passar la pilota de la seva ràbia i impotència als que estan més avall que ells. *'Llegan las vacas flacas y hay que escoger y no se equivocan, se ataca a los más débiles. Y los más débiles son los extranjeros. Son más baratos, se puede hacer con ellos todo lo que permita la ley, y más.'*

Les frases que més reflecteixen la perplexitat de llur situació són aquelles que apunten el canvi d'actitud dels autòctons (empresaris, companys de treball ...) vers els immigrants, que es resumeixen en la idea que només són mà d'obra; útil mentre es necessita, però sobrer quan hi ha altres prioritats. També perplexitat pel fet que s'accepti el seu treball, però no els seus drets i la seva ciutadania o que se'ls recrimini el seu paper de mà d'obra barata, quan són les empreses les que es beneficien de la seva feblesa.

També són conscients que les mesures del govern han tensat la situació i han atorgat més capacitat d'acció a les empreses que utilitzen la seva discrecionalitat per empitjorar les condicions de treball i acomiadar a aquells treballadors estrangers amb més experiència, que porten més anys aquí i que coneixen els seus drets. El clima de divisió fa que els problemes no només sorgeixin entre autòctons i immigrants, sinó també entre els assalariats d'origen estranger segons país de procedència.

Pel que fa als barris no hi ha cap dubte respecte de períodes de bonança i de davallada. Les relacions en la vida quotidiana entre autòctons i immigrants no eren símptoma de bona convivència, sinó d'una tolerància mal entesa o, simplement, d'indiferència. Ve al cas aquí aquella frase pronunciada per un dels participants (apartat 6.3.3), sobre el racisme i la xenofòbia soterrades que va apareixent amb la crisi, però sempre discriminant de forma selectiva unes i altres comunitats per origen o ètnia, amb l'objectiu final d'aconseguir que se'n vagin.

El grup de discussió expressa una preocupació profunda, a l'entorn dels immigrants que ja porten anys aquí i que han adquirit qualificacions i s'han guanyat la vida i que ara, de cop i volta (com a molta gent autòctona) se'ls acaba la feina i van a l'atur. El punt crític rau en que les sortides de l'immigrant es limiten a trobar un treball, que no arriba o si arriba no assegura les rendes suficients, o marxar. Dues alternatives que sovint no són més que atzucacs.

En relació al paper del sindicat, una primera conclusió és que si no estàs ocupat (no tens feina), o si ho estàs d'una manera molt precària i, no diguem ja, si treballes submergit o, pitjor, il·legal, el sindicat es va veient progressivament apartat i això detrau possibilitats d'acció.

Però, què és el sindicat per a aquestes persones? Doncs per a algunes és una versió millorada de l'organització que coneixien en el país d'origen, per a unes altres són organitzacions dels treballadors però els hi falta combativitat i, per a altres, sense experiència prèvia, ni tan sols coneixen, tot i estar afiliats, exactament les funcions bàsiques d'un sindicat. I, malgrat això, per a ells el sindicat és així mateix altres coses. Per una banda, el CITE, els advocats, les federacions que els han ajudat en moments de dificultat, o els ofereix serveis com la formació i els tràmits o l'assessorament. Per una altra banda, tracten bé als immigrants, *'Si te dan abrigo y cobijo, tú estás, tú vives; por eso yo vengo aquí a CCOO'*. Però són un grup feble i la seva feblesa els impedeix la participació quan el sindicat els convida a les diverses convocatòries. La feblesa rau en l'interès de les empreses per mantenir-los fora de l'abast de les organitzacions representatives. L'exercici dels drets i, encara pitjor, el simple coneixement dels mateixos, és penalitzat.

Finalment, pel que fa al sindicat, varis participants demanen que no canviï, mentre que uns altres opinen que el sindicat ha de prendre paciència i els recursos necessaris per tal

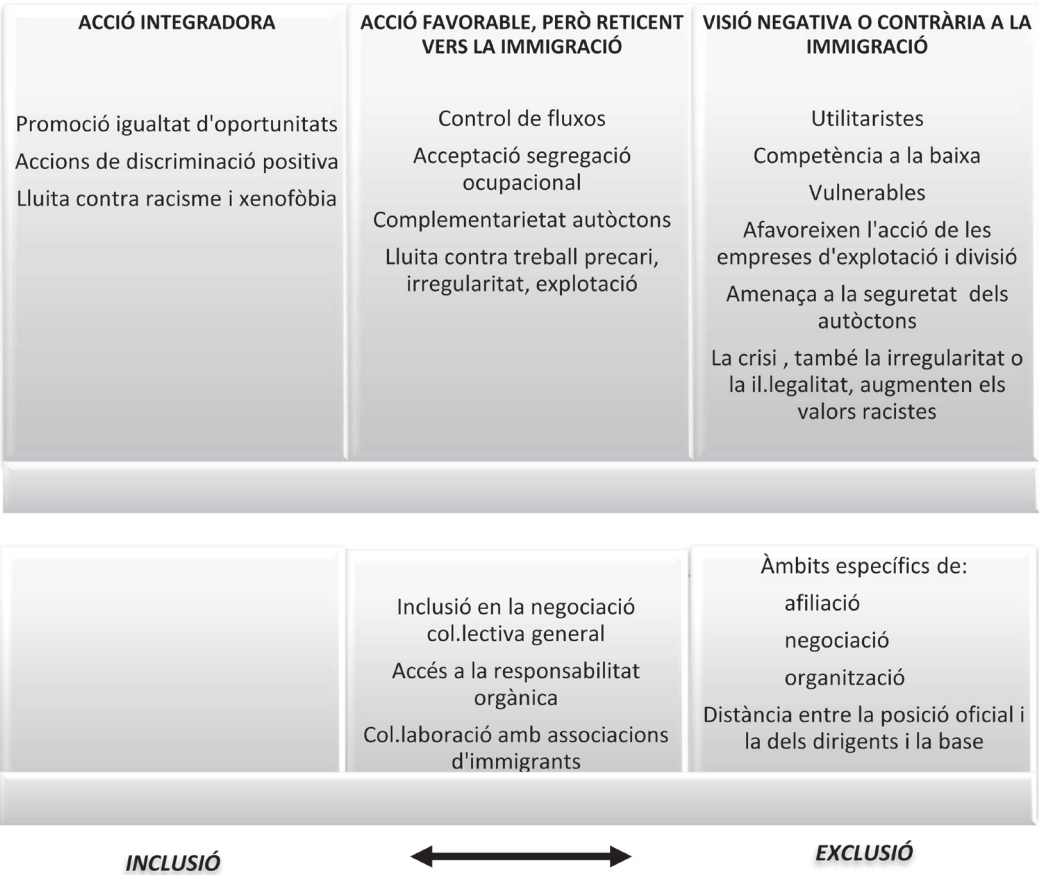
d'informar, formar i comunicar-se més i millor amb els immigrants; si el sindicat pren el temps i la profunditat necessària obté rendiment dels treballadors estrangers. En canvi, l'acció puntual o molt instrumental és contraproduent. La integració és el repte.

6.4. Conclusions generals dels grups de discussió

El principal obstacle que té el sindicat per desenvolupar l'acció integradora dels immigrants, una opció que ha escollit de manera ferma i sobre la qual està invertint esforços des de fa molts anys, és la crisi econòmica i laboral (veure l'esquema següent, basat en l'aplicació del marc teòric a la realitat analitzada). La crisi incideix sobre els diversos mercats laborals espanyols que generen molt fàcilment desocupació i que tenen una base molt elevada de precarietat. L'èxit relatiu de les iniciatives sindicals que es podia calibrar, poc abans de la crisi, en l'augment considerable de l'afiliació dels immigrants o en la implantació en un breu lapse de temps de pactes de gestió de la diversitat, han donat pas a un escenari de por i incertesa. És aquí on apareixen o es tornen crítiques les febleses existents. Per exemple, l'organització s'ha adaptat, s'ha transformat, però com ens revela el grup de dirigents d'origen estranger queda molt per fer en el terreny concret. També en el camp de les idees, de la lluita contra el racisme, per la regulació, per la igualtat d'oportunitats s'ha treballat molt, però les opinions dels grups de discussió posen llum sobre un segment important d'afiliats que es mantenen en la primera columna de la taula, uns quants avancen en la segona i, molt pocs, són capaços d'articular el discurs implícit en la tercera columna. Per tant, hi ha una feblesa important en la distància entre el discurs oficial, perfectament sostingut pels dirigents (només algun lleuger matis, basat en les dificultats quotidianes que representa l'augment de les actituds racistes, en els llocs de treball i en les empreses) i la divisió d'opinions, sense excloure el discurs xenòfob i racista, en les bases. Aquesta dificultat se sobreposa al trist panorama de fer avançar la qüestió migratòria i de la igualtat d'oportunitats mitjançant la negociació col·lectiva i, pot qüestionar en el futur la mateixa acció integradora de les persones immigrants de les quals CCOO pot presumir des dels anys seixanta del passat segle. Així mateix, els grups d'afiliats immigrants entrevistats, posen sobre la taula les dificultats d'afiliació i mobilització atesa llur feble posició social i en els mercats laborals; però, per altra banda, també mostren la necessitat de que el sindicat els integri en les seves estratègies de demanda i d'acció.

Esquema. Els sindicats i els immigrants

El sindicat és un sistema de representació dels treballadors d'un país. La seva acció es desenvolupa:
a) en les empreses i en la societat:



7. CONCLUSIONS GENERALS

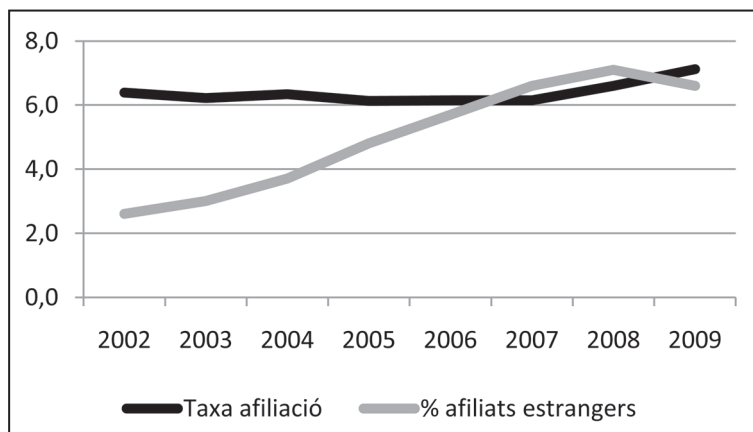
7.1. Característiques demogràfiques, ocupacionals i sindicals dels afiliats estrangers

La taula i el gràfic següent mostren com, després de més d'una dècada de creixement de la població estrangera (empadronada i activa) que, finalment, va tenir un efecte molt positiu en el creixement de l'afiliació sindical en la segona meitat de la primera dècada del 2000, l'any 2009 s'inicia l'estancament i la disminució dels immigrants tan en llur presència ocupacional com en l'afiliativa. Es important remarcar el gran esforç d'integració dels assalariats estrangers realitzat pel sindicat, per ara interromput per un factor extern com és la irrupció de la crisi

Població, mercat de treball i afiliació. Període 2003-2009 (%)

	2003	2008	CRISI	2009
Població estrangera empadronada	9,4	15,0		15,9
Ocupació estrangera	9,2	17,5		15,9
Afiliació estrangera a CCOO Catalunya	3,0	7,1		6,6

Taxa d'afiliació a CCOO (sobre assalariats a Catalunya) i % d'afiliats estrangers en relació al total d'afiliats a CCOO. Període 2002-2009



Font: Enquesta de Població Activa i Registre d'Afiliats de Comissions Obreres de Catalunya.

Aquesta població nouvinguda es caracteritza per la menor presència de dones, per la major joventut relativa i per la presència concentrada (o segregada) en unes professions determinades (treballadors de restauració i comerç, qualificats de la indústria i la construcció, i, sobretot treballadors no qualificats), en uns sectors concrets (servei domèstic, hostaleria, comerç, construcció), i paga el preu d'una elevada irregularitat, informalitat i precarietat (56%

de temporalitat). Així mateix, l'antiguitat en l'empresa és força reduïda, en comparació amb els autòctons.

D'altra banda, la immigració, ha reaccionat de forma molt immediata al sotrac laboral, amb la disminució d'arribades i, també, amb unes taxes d'atur molt altes (34%) que fan augmentar el risc de pobresa i d'exclusió d'aquest col·lectiu. Paradoxalment aquest empitjorament de la seva situació conviu amb una disminució de la irregularitat i, fins i tot, de la temporalitat, com a resultat de la destrucció massiva de llocs de treball temporals i no declarats en la fase inicial de la crisi.

En general, els assalariats immigrants tenen menor satisfacció amb el treball i reben menys ajuts socials de les seves empreses. També tenen menor cobertura de la negociació col·lectiva i representació en el lloc de treball. Tot i que valoren positivament l'efecte del conveni col·lectiu, són crítics amb els sindicats i els avantatges de l'afiliació.

Pel que fa a l'afiliació el fort creixement entre els anys 2003 i 2008, pràcticament 5 punts percentuals, ha donat pas a una disminució notòria en poc més d'un any. Independentment d'això, es manté una subrepresentació d'aquest col·lectiu entre els membres de CCOO en comparació amb llur presència en la població assalariada. L'afiliació d'origen estranger a CCOO de Catalunya té algunes característiques específiques:

- En comparació amb el total dels assalariats estrangers, el col·lectiu d'estrangers afiliats a Comissions Obreres de Catalunya té lleugerament més edat, més presència d'africans i menys presència de llatinoamericans, i està més masculinitzat. En general porten més temps en el país d'acollida i han gaudit de major estabilitat laboral.
- I, en comparació amb els afiliats de nacionalitat espanyola i els afiliats d'origen estranger nacionalitzats, en el col·lectiu d'afiliats estrangers hi ha més joves i més homes. Tant estrangers com nacionalitzats tenen més afiliats a les federacions d'Activitats Diverses, Construcció i Comerç i Hostaleria, però entre les federacions amb un percentatge més alt d'estrangers també hi ha la Federació Agroalimentària.
- Així mateix, els afiliats estrangers utilitzen força menys els serveis de formació del sindicat; la presència total de delegats estrangers, és força inferior al seu pes en el total de l'afiliació; llur participació en l'estructura de direcció sindical és marginal, tot i que entre els delegats de personal han començat a tenir pes. Llur antiguitat afiliativa és molt baixa (molta fluctuació d'altres i baixes).

Resum de les dades de l'afiliació d'estrangers a CCOO de Catalunya

Diferències afiliats espanyols i estrangers 2009	Espanyols (100%)	Estrangers (100%)	
Afiliats homes	61,7%	70,6%	
Afiliades dones	38,3%	29,4%	
Mitjana edat afiliats (en anys)	44,9	38,6	
Usuaris Gabinet Jurídic	22,5%	22,7%	
Formació CEPROM	18,8%	7,6%	
Taxa d'altres (2009)	13,5%	42,8%	
Taxa de baixes (2009)	13,1%	47,3%	
Responsabilitats sindicals (100%):			
Delegats sindicals	96,8%	2,0%	100%
Delegats de prevenció	98,5%	0,7%	100%
Càrrecs estructura	99,3%	0,7%	100%
Total afiliats	91,8%	6,6%	100%
Afiliats menys d'1 any al sindicat	12,4%	35,4%	
Afiliats més de 10 anys al sindicat	29,3%	1,8%	
Enquesta de Qualitat de Vida en el Treball (ECVT). 2008			
Taxa d'afiliació sindical	17,6%	8,1%	
Desconeixement activitat sindical empresa	37,3%	63,9%	

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Resum dels trets principals dels afiliats estrangers a CCOO de cada zona d'origen

	ZONA D'ORIGEN				
	Unió Europea	Resta d'Europa	Amèrica Llatina	Àsia	Àfrica
% Afiliats estrangers	13,8%	2,3%	48,0%	4,0%	31,6%
% Dones	37,7%	43,9%	46,3%	9,7%	11,5%
Mitjana d'edat	40,3	40,1	40,2	38,8	39,3
% Usuaris Gabinet Jurídic	25,1%	21,2%	21,1%	22,3%	30,3%
% Usuaris Serveis Formació	11,7%	11,9%	9,2%	5,7%	6,8%
% De delegats sindicals	6,0%	4,0%	2,7%	1,5%	2,4%
Federació on tenen més efectius	Serveis a la ciutadania*	Construcció i fusta	Comerç i Hostaleria	Comerç i Hostaleria	Construcció i Fusta
Federació on representen un percentatge més alt en el total d'estrangers	Ensenyament	Ensenyament	Sanitat	Comerç i Hostaleria	Agroaliment
Territori on tenen més efectius	Barcelonès	Barcelonès	Barcelonès	Barcelonès	Tarragona
Territori on representen un percentatge més alt en el total d'estrangers	Lleida	Anoia	Barcelonès	Barcelonès	Osona
Antiguitat afiliació (mitjana en anys)	2,5 anys	1,8 anys	1,5 anys	1,8 anys	2,1 anys

*Administració Pública i Transports.

Font : Elaboració pròpia a partir del Registre d'Afiliats de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Seguint amb les característiques dels afiliats:

- A les unions territorials externes a l'Regió Metropolitana de Barcelona (també a l'Alt Penedès) hi ha un percentatge més alt d'afiliats estrangers.
- El Llatinoamericà és el col·lectiu majoritari i representa prop de la meitat dels estrangers afiliats al sindicat. El segon col·lectiu en nombre és l'africà. La resta es troba a molta distància d'aquests dos primers.
- Llatinoamericans i europeus no comunitaris presenten uns percentatges de dones per sobre del 40%. En els col·lectius asiàtic i africà la presència de dones és molt baixa. Els africans utilitzen més els serveis jurídics que la resta.
- Els asiàtics són els que utilitzen menys els serveis de formació i els europeus (comunitaris i no comunitaris) són els que més els utilitzen.
- Els europeus també són els que aporten més delegats sindicals.
- Els asiàtics i els llatinoamericans tenen la major part dels afiliats a la Federació de Comerç i Hostaleria, mentre que africans i europeus no comunitaris estan afiliats majoritàriament a la Federació de la Construcció.
- Els llatinoamericans i els asiàtics se situen territorialment sobretot dins de la Regió Metropolitana de Barcelona, mentre que la resta de col·lectius estan afiliats en unions

territorials de la resta del país.

- El Llatinoamericà és el col·lectiu amb la mitjana d'edat més baixa i els comunitaris presenten la mitjana d'edat més alta.

7.2. Sindicat i immigrants. Unes relacions complexes

7.2.1. Els treballadors immigrants

En primer lloc cal dir que les relacions entre sindicat i immigrants són complexes, per les mateixes característiques de la població treballadora d'origen estranger, amb unes condicions de vida i de treball, que en certa manera condicionen els valors i actituds respecte de la mobilització col·lectiva i els sindicats. D'aquesta manera, els entrevistats ens dibuixen una situació dels treballadors immigrants que hem reflectit en la taula següent de la qual volem destacar:

- Que les seves condicions de treball i vida estan profundament relacionades i arrelades en un escenari de precarietat i discriminació, agreujades en ocasions per dificultats de comprensió de l'idioma.
- La seva extremada dependència i fragilitat els condueix sobretot, o bé a integrar-se en associacions per origen, que fan una funció d'ajut mutu, o bé a la sortida individual.
- En aquest diagnòstic es resumeix el tipus d'incentiu d'acció col·lectiva principal: la sociabilitat i la instrumentalitat negativa o de defensa i protecció.
- El desconeixement del sindicat, o la preferència per llurs associacions, dificulten la relació entre sindicats i treballadors immigrants.
- Acudeixen al sindicat, normalment, amb problemes laborals o personals greus, que esperen els resolguin, però és difícil la permanència. Tot i que una resolució eficaç incentiva l'estabilitat afiliativa.
- La crisi agreuja els aspectes negatius expressats en la valoració dels entrevistats.

Característiques dels treballadors immigrants destacades pels entrevistats:

Característiques socials	Recerca de sociabilitat	Espai de col·laboració i/o competència amb les associacions d'immigrants.
	Visió utilitarista	Supervivència (instrumental negatiu) davant de la precarietat laboral i les rendes baixes.
	Dependència forta	Lligam del contracte i permís de residència. Contribució a les rendes i necessitats familiars. Precarietat condicions de vida.
	Ús serveis públics	Disposen de menys serveis públics i avantatges de benestar.
Característiques ocupacionals	Diferent cultura de treball	Concepció de drets, obligacions, prevenció de salut i higiene. Opten per la sortida abans que la mobilització.
	Precarietat laboral, fragilitat	Treball submergit, jornades interminables, baix salari, inseguretat contractual.
	Trajectòria laboral	Ocupacions poc qualificades, temporalitat, atur.
Discriminació	Diferències	Més problemes en els espais socials que no pas en laborals.
Sindicat	Desconeixement	En el país d'origen i aquí.
	Sindicat darrer recurs	Situacions de desprotecció: acomiadament, assetjament. Solució immediata; no permanència per a la futura protecció.
	Blocs per origen	Problemes per les dificultats entre la integració i l'exclusió.
Crisi	Agreuja la precarietat	Laboral i quotidiana.
	Conflicte	La relació de complementarietat entre autòctons i immigrants dóna pas a competència pels llocs de treball.
	Cop als avenços integradors.	Augment discriminació. Reducció afiliació sindical.

7.2.2. Els afiliats immigrants

En aquest apartat hem analitzat conjuntament les dades que es desprenen de les entrevistes en profunditat amb les dades de l'enquesta d'afiliació del 2009, tractada segons l'origen. Vegem algunes característiques bàsiques dels afiliats immigrants que es desprenen de les respectives anàlisis i que hem incorporat en la taula resum:

- Els afiliats immigrants han superat el problema inicial d'acostar-se al sindicat; però, com en part succeeix amb els autòctons, segurament degut a llur més elevada estabilitat laboral i temps de permanència en el país.
- La major part dels afiliats estrangers semblen tenir (pel que es dedueix de l'enquesta, i de les entrevistes) un comportament vinculat als incentius de protecció molt immediat, però entre ells es detecta un nucli petit molt actiu i identificat amb els valors del moviment obrer.
- El fet que prefereixin el sindicat al comitè d'empresa es deriva de que molts immigrants treballen en empreses sense eleccions sindicals, per la qual cosa el sindicat és l'únic òrgan que els pot fer de veu; això al seu torn és significatiu de la major precarietat de les seves condicions de treball i de la necessitat de protecció en la seva aproximació al sindicat. Amb tot, en general mostren menys confiança en el sindicat que els afiliats autòctons i, per les característiques de les seves feines, el sindicat els hi presta menys atencions.

Característiques dels afiliats d'origen estranger destacades pels entrevistats:

Característiques demogràfiques	Diversitat	Més joves, però amb més temps aquí que els immigrants no afiliats. Orígens molt diversos.
	Més inestabilitat	Laboral i amb major mobilitat de residència i treball que els afiliats autòctons.
Característiques ocupacionals	Trajectòries ocupacionals	En la perifèria dels autòctons, però més centrals respecte dels immigrants no afiliats.
	Regulació	Treballen en sectors, empreses i ocupacions poc regulats.
	Control treball	Baix, atès el tipus d'empresa i la reduïda presència sindical.
Desigualtat	Sub representació	Menys proporció en afiliació que en població assalariada, molt baixa presència en càrrecs sindicals (empresa, federacions...).
Característiques sindicals	Incentius a l'afiliació	Protecció i recolzament, també per assessorament legal, o per millorar condicions de treball i salari. Motius directes i urgents.
	Sindicat	Confien més en el sindicat que no pas en els comitès. Però valoren més negativament el sindicat, llurs accions i serveis que els autòctons. Reben menys atencions i convocatòries pel tipus de centres de treball on estan (petits en sectors més dispersos).
	Nucli estable	Aquells afiliats immigrants amb estabilitat laboral i llarga permanència en el país.
	Participació	Baixa activitat en accions sindicals.

Els entrevistats també destaquen alguns factors que dificulten l'afiliació dels treballadors immigrants, o que estimulen particularment llur baixa com membre, tal i com apareixen a la taula següent:

Context		Personals	Factors de desafiliació
Empresa	Males pràctiques socials i laborals Subcontractació Informalitat Sense representació dels treballadors i anti-sindicals		Temor a represàlies empresarials que els comporti perdre els ingressos i qüestionari l'obtenció del permís de residència
Mercat de treball	Precarietat Desocupació		Canvi d'ocupació i alta mobilitat
Sindicats	No tenen informació No fomenta l'afiliació d'immigrants	No coneixen el sindicat Quota sindical excessiva No els interessa el sindicat Prefereixen les associacions pròpies	Immediatesa i urgència afiliació. Insuficient percepció dels beneficis dels serveis sindicals

De l'anàlisi de les entrevistes i de l'enquesta també es destaquen altres apartats, com per exemple, les demandes i prioritats dels afiliats estrangers. Així:

- Segons les entrevistes, els immigrants tenen una visió més utilitarista, centrada en un sindicat que els hi resolgui els problemes, amb la menor intervenció personal possible i, això, significa una implicació o compromís molt feble.
- Potser l'origen d'aquesta visió sobre el sindicat és el trasllat a l'esfera laboral de les tasques de llurs associacions, o de les ONG que a llur parer els ajuden de forma gratuïta, sense pensar que el sindicat és una organització solidària, on la solidaritat comença per l'aportació de cada membre.
- Ara bé, segons l'enquesta, no es detecten grans diferències entre autòctons i immigrants a l'hora d'establir les demandes prioritàries que ha d'impulsar el sindicat; tot i que s'observa alguna distància més substancial en les prioritats que els motiven personalment:

PRIORITATS PERSONALS	PRIORITATS DEL SINDICAT
<ul style="list-style-type: none">• Millores retribució =• No-discriminació +• Estabilitat feina -• Salut laboral -• Integració desprotegits =	<ul style="list-style-type: none">• Defensa estabilitat feina =• No-discriminació sexual =• Seguretat i salut laboral =• No-discriminació immigrants =• Incrementos salarials =
	<ul style="list-style-type: none">= Coincidència afiliats autòctons i immigrants+ Més prioritària per als immigrants- Més prioritari per als autòctons.

7.2.3. Els sindicats i els immigrants. Discursos i adaptacions

Com ja hem anunciat, i es desprèn de l'anàlisi de la literatura especialitzada, la relació entre les organitzacions representatives dels treballadors i els immigrants ha estat complicada ja que els sindicats, històricament, s'han debatut entre el pol de la solidaritat i la defensa dels drets de tots els assalariats i el pol de la competència de la mà d'obra immigrada a ulls dels treballadors autòctons. Així, baixant a un terreny més concret, els entrevistats observen serioses dificultats per al desenvolupament dels objectius del sindicat dirigits a la integració laboral i associativa (sindical) dels immigrants. Entre aquestes dificultats, alguns entrevistats destaquen les especificitats dels immigrants ordenades en la taula que segueix; bo i tenint en compte que totes elles estan avui dia condicionades per la crisi, així com per l'ofensiva dirigida a reduir la protecció dels treballadors i la capacitat d'acció de llurs organitzacions representatives.

Afiliació	Estabilització afiliats estrangers	Acció sindical	Participació sindical	Canvis en l'estructura organitzativa
.Apropament .Eficàcia i resolució de problemes .Acompanyament, comunicació, informació .Millora del tracte .Bàsic: Implicació delegats	.Serveis a preu raonable .Millora administració, registre i seguiment. .Formació, conscienciació dels afiliats immigrants i autòctons .Bàsic: fer arribar el discurs de la integració a les bases	.Organitzar els afiliats estrangers en les empreses: .Càrrec de delegats .Participació negociació col·lectiva .Impuls de la gestió de la diversitat; eix integrador. .Acostament discurs oficial a les pràctiques quotidianes empreses	.Recel entre afiliats per motius d'origen .Dificultats com falta d'integració dels immigrants o, no prioritat pels delegats autòctons .Menor problema allà on hi ha més estrangers afiliats .Raons de la baixa participació estrangers: horaris activitats, poca informació i comunicació amb delegats .Dificultats dels immigrants en l'accés a càrrecs sindicals.	.Divisió adequada el treball entre CITE (immigrants = ciutadans) i Secretaria d'immigració (immigrants = assalariats) .Aposta per la transversalitat i no per l'especificitat organitzativa .Coordinació d'objectius i acció sindical entre els nivells del sindicat .Distància entre dirigents i base.

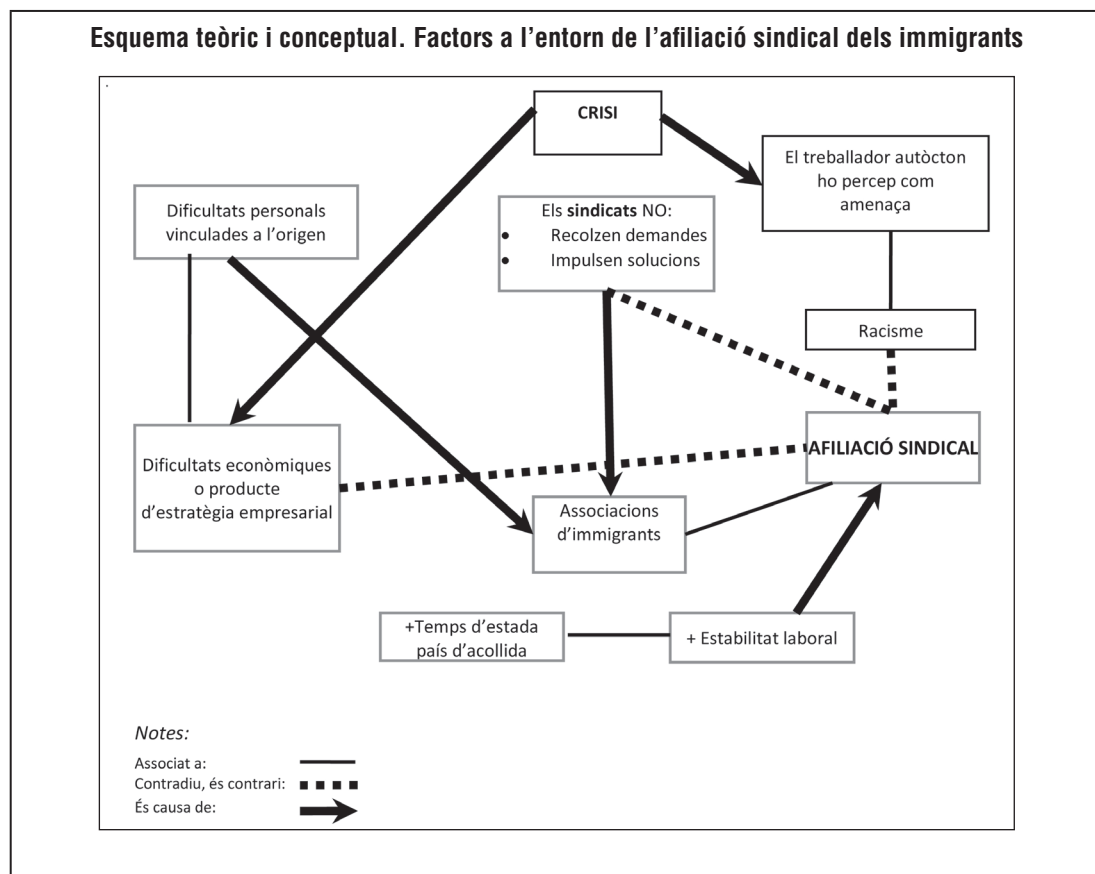
Exemple d'acció integradora. Els Acords de gestió de la diversitat a les empreses

I. Acords negociats per empresa i representants sindicals per integrar als nousvinguts	
II. Continguts: Pla d'acollida Ajuda i assessorament Formació bàsica, professional, lingüística Traducció de textos Prevenció de la segregació Adaptació d'horaris i jornades a la conciliació entre els temps de treball i els personals Ampliació de permisos i vacances (a recuperar) Mòdul formatiu a quadres empresa sobre gestió diversitat Assessorament CITE per a tràmits i gestions de permisos	III. Pla de gestió de la diversitat del sindicat a l'empresa Responsable de gestió de la diversitat i no-discriminació Pla d'acollida propi Formació Participació: afiliació, llistes electorals, quadres sindicals Sessions informatives Activitats de promoció de la cohesió i la convivència

7.2.4. Els grups de discussió

El debat d'aquests grups mostra que el principal obstacle que té el sindicat per desenvolupar l'acció integradora dels immigrants, en l'actualitat, és la crisi econòmica i laboral. Així l'èxit relatiu de les iniciatives sindicals observat durant la primera dècada del segle XXI, tant en l'augment considerable de l'afiliació dels immigrants, com en la implantació dels pactes de gestió de la diversitat, han donat pas a un escenari d'estancament o marxa enrere en

aquestes qüestions. És aquí on apareixen o es tornen crítiques les febleses existents i que es corresponen amb les advertides en el capítol de repàs a la literatura especialitzada.



Per exemple, l'organització s'ha adaptat, s'ha transformat, però com hem recollit de l'opinió del grup de dirigents d'origen estranger queda molt per fer en el terreny concret.

En el camp de les idees, de la lluita contra el racisme, per la regulació, per la igualtat d'oportunitats s'ha treballat molt; però, les opinions dels grups de discussió posen llum sobre un segment d'afiliats amb una visió negativa i, fins i tot, contrària a la immigració, també alguns favorables, però amb reticències i, altres assumint el discurs integrador impulsat des dels dirigents i el conjunt de l'organització. S'ha de remarcar en aquest punt que pels autòctons la major distància no es planteja en el lloc de treball, sinó en els espais de la vida quotidiana. És en l'escenari social, i no en el laboral, on aparentment rau la font principal de conflicte. En un context de retallades, la competència per uns serveis socials econòmicament menys dotats, pot augmentar aquest tipus de tensions.

Per tant, hi ha una feblesa important basada en la distància entre el discurs oficial (entre els dirigents només algun matís o reticència, basat en les dificultats quotidianes que representa l'augment en els llocs de treball i empreses del discurs racista) i la divisió d'opinions, sense excloure un nucli petit però convençut del discurs xenòfob i exclouent, en les bases. Per la seva banda els grups d'immigrants entrevistats mostren amb cruesa la discriminació que pateixen en els llocs de treball, les empreses i la societat, al temps que manifesten agraïment al sindicat per trencar aquesta panoràmica tan poc favorable.

Aquesta dificultat, observada en l'anàlisi de les entrevistes de grups, se sobreposa a la voluntat de fer avançar la qüestió migratòria i de la igualtat d'oportunitats mitjançant la negociació col·lectiva i, poden qüestionar en el futur la mateixa acció integradora de les persones immigrants de les quals CCOO pot presumir des dels anys seixanta del passat segle.

7.3. Conclusions finals

Al final del marc teòric (pàgina 28) formulàvem unes preguntes considerades rellevants, a la llum de la recerca internacional realitzada fins el moment, sobre la relació entre immigrants i sindicats. Procedirem seguidament a discutir-les, bo i tenint en compte les nostres pròpies troballes.

En primer lloc un conjunt d'aquestes qüestions feien referència a la política i les pràctiques d'immigració i, en aquest sentit es concretaven diverses formulacions: els sindicats han de defensar la llibertat de circulació de persones?; fins a quin punt la política d'immigració del sindicat condiciona l'èxit de la seva política cap al treballador immigrant? També seguint a Wrench, si la immigració indocumentada estimula actituds racistes, quins en serien els motius?, es percep com una amenaça a l'ordre social?, fins a quin punt les actituds socials presents en la societat incideixen en les pràctiques del sindicat?, com fa front el sindicat a aquests reptes?

Com es pot deduir de diverses parts de l'estudi el sindicat analitzat, com el conjunt dels sindicats de classe espanyols, han fet una opció clara per la lliure circulació i la regularització de les persones immigrants. Tant les accions sindicals, com també els diversos estudis realitzats sobre la matèria a Espanya, palesen aquesta opció. D'altra banda diferents entrevistats subratllen que justament l'aproximació dels immigrants vers el sindicat s'inicia arran de les mostres de solidaritat i de les mobilitzacions encapçalades per aquestes organitzacions per tal de reduir els impactes negatius de les successives regulacions que han planat sobre els estrangers. El raonament del sindicat sobre la il·legalitat s'aplica tant als immigrants com, així mateix, es pot aplicar als autòctons que treballen en l'economia informal o submergida; en aquest sentit la il·legalitat, la irregularitat, la informalitat, són factors que incideixen sobre

les condicions de vida i treball, menystenint els drets dels treballadors. Per tant, la solidaritat arrenca d'una pràctica que faci possible, si més no, la igualtat d'oportunitats; és a dir de garantir la lliure circulació, l'obtenció del permís de residència i de treball.

Ara bé, si centrem el problema de la il·legalitat en el terreny social, les entrevistes de grup són prou aclaridores, en la direcció que hi ha afiliats i delegats que comparteixen molts dels estereotips socials estesos al llarg de la societat catalana. En aquest sentit, ens podem arriscar a dir que el problema és, en primer lloc, l'altre (l'estrany, l'immigrant...), tot i que s'observa que hi ha una certa contenció en la manifestació d'opinions obertament racistes i xenòfobes, de manera que molts entrevistats (grups de discussió) identifiquen les amenaces no en les persones novvingudes, sinó en la il·legalitat; sense distingir, però, els indocumentats d'aquells que compleixen amb tots els requisits. En aquest sentit, quan es parla de la competència deslleial com a font del possible conflicte entre autòctons i immigrants, molts s'estan referint a tots els estrangers, sense matisos, ni distincions.

Un cop observada la diferència entre l'organització sindical, llurs afiliats de base i la societat, s'ha de dir que dins del sindicat analitzat el principal problema que es planteja, com en altres societats i sistemes sindicals, és la distància entre l'estructura organitzativa (els dirigents i militants actius) i la base afiliativa i de representació a les empreses. Aquesta distància, però, no ha impedit que el sindicat continuï impulsant una política i una pràctica obertament integradora dels treballadors d'origen estranger. Una opció que ha tingut la seva recompensa en forma d'augment continuat de l'afiliació i en la presència, menor però activa, de responsables sindicals d'origen estranger; sobretot a les empreses.

Els reptes, però, han estat i continuen aquí i el sindicat ha desplegat llurs iniciatives en diversos fronts que impliquen el reclutament de nous afiliats, l'adscripció i l'organització dels mateixos, l'impuls de demandes i la representació davant de la societat i dels altres actors socials (que detallarem una mica més endavant); amb una capacitat d'incidència, però, que s'ha de reconèixer ha obtingut uns efectes desiguals.

En segon lloc, les preguntes finals del marc teòric pretenien una caracterització dels mercats laborals que envolten a la població immigrada i els escenaris de possibles accions de resposta. Així, especificàvem:

- la immigració en un context de segmentació dels mercats de treball obre oportunitats per a que el treballador nadiu millori en salari (i en les seves condicions laborals)?;
- o bé, la fragmentació dels mercats de treball propicia que els sindicats defensin bàsicament els interessos dels col·lectius que formen les seves bases afiliatives, i per tant, l'impuls de la solidaritat de classe i de la lluita antiracista han de seguir vies discordants?;
- o, així mateix, hi ha altres raons, més enllà de l'estricta instrumentalitat, que expliquen la formació de les polítiques sindicals?;

- i, finalment, fins a quin punt es pot considerar que els sindicats són agents d'integració social?

Sobre el primer punt hem aprofundit poc, per una banda hi ha la literatura que sosté (Borjas, 2008 i una certa ortodòxia econòmica en general) que amb l'arribada massiva de nouvinguts els salaris dels autòctons evolucionen a la baixa; encara que alguns subratllen que això a la vegada impulsa la creació de més ocupació. En tot cas, és extremadament complicat demostrar aquests efectes més enllà de la formulació de models teòrics. Ara bé, els analistes dels mercats laborals en termes de distribució de la població immigrada (per sectors, ocupacions, dimensió d'empresa, contractació), insisteixen en els seus estudis en que la presència de treballadors estrangers en els nostres mercats laborals ha estat més de complement que de marcada competència amb la mà d'obra autòctona. Aquest diagnòstic es corrobora pels entrevistats (tant els experts, com els grups); tot i que entre els grups de discussió algú manifesta que amb la crisi, potser comença a donar-se competència per llocs de treball de baixa qualificació i baix sou. No obstant, la percepció és una mica diferent quan es parla de condicions d'ocupació i treball; ja que per una banda s'està d'acord en que els immigrants ocupen els llocs de treball de menor qualificació i amb condicions de treball menys protegides, però per l'altre també molts dels entrevistats (individuals i en grup) afloren la sospita que l'acceptació d'aquest estat de coses per part de la mà d'obra immigrada actua a mode d'exèrcit industrial de reserva i empitjora les condicions de treball, rebaixant drets de tothom.

Pel que fa a la segona pregunta d'aquest bloc, està àmpliament estudiat que la segmentació dels mercats laborals (com qualsevol iniciativa de divisió) afebleix les estructures de representació dels assalariats. En aquest sentit, la presència d'immigrants, com les diferències de gènere, edat, qualificació, nivell d'estudis, d'ocupació, etc., fa més difícil el repte d'impulsar demandes instrumentals (salari o defensa), al temps que s'integra als nous col·lectius mitjançant pràctiques d'impuls de valors (identitat) i d'estructures de sociabilitat adequades. D'entrada els immigrants no comunitaris formen part dels segments perifèrics i secundaris de la mà d'obra (amb menor o nul poder contractual), mentre una bona part dels afiliats als sindicats pertanyen als segments centrals o primaris de la mà d'obra (amb capacitat negociadora; col·lectiva o individual). La distància i la posició diversa afegeix complexitat. Per la via instrumental, pot haver acord en impulsar millores salarials, però el punt de partida és molt desigual; i, malgrat tot, pel camí dels valors, com mostra l'enquesta d'afiliació (CERES 2008), hi ha una coincidència bastant notòria entre motivacions dels autòctons i dels immigrants. En el quart bloc de preguntes aprofundirem en les iniciatives del sindicat per fer front a aquesta disjuntiva, però és necessari dir aquí que el sindicat fa la seva funció reivindicativa econòmica i instrumental, al temps que impulsa accions de conscienciació i sensibilització integradora en els mercats laborals, en la societat i també en l'interior de l'organització i que, fins i tot, alguna de les seves iniciatives com els pactes de gestió de la

diversitat, tenen la virtut de conjuminar tots dos àmbits (econòmic -laboral i social). També cal fer èmfasi en que amb la crisi la fractura entre autòctons i immigrants pot augmentar i que els sindicats estan jugant un important paper, com a agents d'integració social, per tal de produir pau social. En aquest sentit, CCOO de Catalunya té una dilatada experiència que s'endinsa en l'etapa final del franquisme i de la transició democràtica i el paper que va jugar per a la integració i la convivència entre catalans i els immigrants procedents d'altres regions espanyoles.

El tercer bloc de preguntes donava comptes sobre la visió que podien tenir els immigrants respecte del sindicat. Una qüestió que subdividíem en dos: fins a quin punt l'expectativa de l'immigrant en la seva decisió de marxar del seu país condiona les seves actituds davant del treball i les possibilitats d'intervenció sindical de classe?; amb la seva situació d'elevada vulnerabilitat, quins camins acostarien als treballadors d'origen estranger a l'acció col·lectiva?

Pel que fa a la primera, podem dir que tant les entrevistes com els grups de discussió (així com també les històries de vida realitzades) posen clarament sobre el paper que la trajectòria en el país de procedència, i aquí es pot incloure tant la percepció individual, com el grau de legitimitat dels sindicats allà, condicionen la visió que l'immigrant pot tenir sobre el sindicat aquí. Ara bé, no podem establir en quin grau incideixen aquestes visions prèvies, ni la seva importància respecte de factors com ara les condicions de vida i treball en el país d'acollida, la presència majoritària dels immigrants en empreses no sindicalitzades, etc. I, respecte de la segona pregunta, allò important és la visualització dels sindicats. El recolzament dels sindicats a les protestes dels immigrants per llur situació d'irregularitat, va tenir una resposta positiva; també els entrevistats parlen del reclutament i fidelització d'immigrants un cop resolt el problema de defensa o protecció que els va acostar al sindicat. La dificultat real és que com hem vist (dades ECVT) molts immigrants ni coneixen els sindicats, ni els arriba el benefici de la seva acció en forma de conveni col·lectiu; bé per estar en sectors fragmentats i dispersos i en unitats de petita dimensió, bé per estar sotmesos a pràctiques empresarials obertament antisindicals. També remarquen els entrevistats, i les dades semblen corroborar-ho, que aquells que engrosseixen l'atur són sobretot els immigrants amb més temps d'estada aquí i que, per tant, coneixen una mica més de prop llurs drets.

Finalment arribem al quart bloc d'interrogants, central en aquest estudi, que tracta del sindicat enfront dels treballadors immigrants. I aquí arranquem amb diferents qüestions de caire històric i de tradició entre els sindicats europeus, com ara: si el problema de la immigració rau en el racisme i en les estructures de dominació o es tracta d'un conflicte essencialment cultural?; o bé si, s'ha de donar prioritat a la igualtat de tracte o a la igualtat d'oportunitats?; o bé sí la prioritat ha d'estar en les polítiques d'integració o en les d'acció positiva? (també llurs derivades com, per exemple, si els sindicats i les institucions han de consignar fenotips de les persones, coneixement amb el qual es garantirien millor els objectius d'integració i

d'igualtat d'oportunitats? També s'ha d'incloure en aquest punt final altres interrogacions, com ara: quines implicacions pot tenir en l'organització sindical la diferent visió cap a la immigració de dirigents sindicals, les bases sindicals i els treballadors?; o, per últim, si es confirma, amb la crisi econòmica, un viratge restrictiu en els sindicats en quant a polítiques sobre immigració?

Racisme, dominació, conflicte cultural? No descobrim res de nou tot dient que hi ha racisme latent i que la diferència cultural s'aprecia com una amenaça, però aquí hi ha qui juga de manera poc neta o emprant directament les males arts dels aprenents de bruixot. Perquè, on són aquells dirigents governamentals i empresarials, també mitjans de comunicació, que just abans de la crisi reclamaven major presència de mà d'obra estrangera? Uns ho reclamaven per la davallada de les taxes de fecunditat i de la demografia i els altres per la falta de mà d'obra (normalment en sectors de 'treball barat'). Senzillament han emmudit, mentre apareix el fantasma d'aquells altres polítics, mitjans i persones de 'bé' que identifiquen immigrant amb problemes i delinqüència: que marxin, que no ens treguin el lloc de treball, que no es quedin amb els beneficis socials (to i que, de fet, els veritables causants de la crisi ens estan plomant a tots).

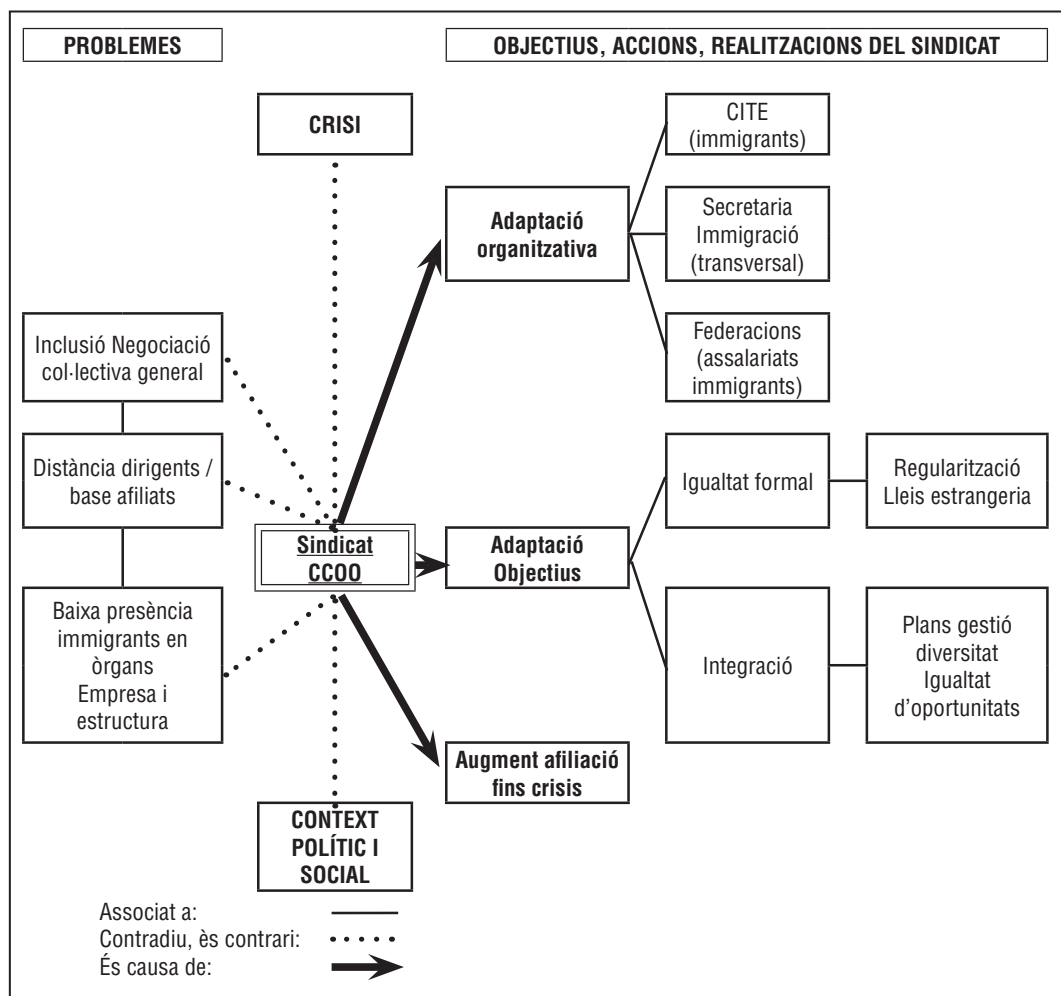
La disminució de drets afecta a tothom, no només als immigrants, i ja va començar fa uns anys, quan alguns introduïren les primeres pràctiques neoliberals en els anys vuitanta i aquí, a Espanya i Catalunya, immigrants extracomunitaris n'hi havia molt pocs. Fonamentalistes que sempre insisteixen en el grau extrem de protecció del treballador espanyol, tot oblidant que l'empresari i les empreses espanyols van estar extremament protegits durant el franquisme i han continuat estant extremament protegits durant la transició i en l'actualitat (sinó que ens expliquin el perquè de les injeccions financeres a la banca o a les grans empreses energètiques i de les telecomunicacions). La demanda del mercat de treball espanyol (les empreses) no necessita d'idearis neoliberals per diagnosticar que els problemes de l'economia espanyola i de llurs mercats de treball rau en l'oferta: els treballadors, la negociació col·lectiva i els sindicats. Si a més els ideòlegs del desastre i capdavaners de l'anomenada ciència lúgubre (així es va conèixer a alguns economistes a partir de Malthus) són els experts que aconsellen les polítiques públiques, l'empresa recupera de manera absoluta la seva capacitat de decisió unilateral i el treballador assalariat queda desprotegit i inerm davant de la loteria dels mercats.

El grau d'incertesa i de sofriment puja i pujarà encara més. Què fàcil és, doncs, arribats a aquest punt, agitar el fantasma de l'enemic exterior i més quan ja està entre nosaltres! I, a més quan són fàcilment identificables, pel fenotip, per la parla, pel vestir... Això és el que feien els sindicats europeus abans dels anys 60, aquesta és en part la història de les relacions entre treballadors arrelats en un territori i els nouvinguts. Una història que sortosament va canviar en les darreres dècades i una transformació en la qual els sindicats espanyols han

estat modèlic i capdavanter. La lluita per la defensa dels drets dels immigrants és, avui dia i més que mai, una crida per la defensa dels drets de tots els treballadors, incloent els drets laborals, socials i polítics. Només els sindicats, avui per avui, constitueixen una veu -segurament no suficientment forta, però una veu- que permet identificar un pol de reequilibri i de crida a la necessària pau social, a la integració, a la convivència, a la justícia social.

Per finalitzar amb les respostes, hem incorporat un esquema que ens mostra l'estratègia organitzativa del Sindicat CCOO respecte de la immigració i els factors negatius a què ha de fer front. En definitiva, des d'abans de 1986 –data de creació del CITE–, CCOO recollint una tradició procedent dels seus propis orígens –de sumar esforços dels treballadors catalans i dels procedents de la resta de l'estat –, inicià una adaptació organitzativa i d'objectius per atendre la qüestió de la mà d'obra d'origen estranger. En uns primers temps les iniciatives tenien un caire solidari amb els nouvinguts com a tals, amb accions dirigides a la igualtat formal com a ciutadans (estrangeria, regularització...), però en la mesura en què la presència d'estrangers extracomunitaris augmentà, CCOO va ser capaç de generar una institució transversal destinada a la integració dels immigrants en tant que assalariats en les organitzacions corresponents (federacions i unions territorials). El punt culminant d'aquesta aposta van ser, els anys 2008 i 2009, els plans de gestió de la diversitat, juntament amb mesures d'igualtat d'oportunitats en les empreses i, fins i tot, a l'interior de l'organització.

En aquest sentit, CCOO ha mostrat una capacitat exemplar, fugint del paternalisme i d'allò que es coneix com el *buenismo*, però també distanciant i dificultant les accions discriminatòries, racistes, xenòfobes. Poques organitzacions i institucions es poden vanar de la complexitat i originalitat del discurs i l'acció d'aquest sindicat respecte de la immigració. Tot i això, hi ha tres tipus de problemes que dificulten l'arrelament d'aquest ambició i original projecte. El primer és la incorporació d'aquests assalariats a la negociació col·lectiva general, atesa llur precària posició. El segon és la distància entre dirigents i base afiliativa respecte de la qüestió immigrant; uns dirigents clarament integradors, una base afiliativa motivada per la igualtat formal de tracte i una altra part dels delegats i afiliats de a peu, amb neta sintonia amb el discurs de la prevenció i la desconfiança vers el nouvingut. El tercer, la dinàmica afiliativa dels immigrants -molt dependent de l'antiguitat en el país i de l'estabilitat en la feina-, car és una afiliació recent que encara no ha consolidat prou quadres i responsables ni en les empreses, ni en l'estructura orgànica. Aquestes dificultats es veuen avui dia agreujades per la crisi i l'augment de la fractura social; però no s'observa el temut viratge restrictiu que segons alguns autors podria temptar ara als sindicats.



8. ANNEXOS

ANNEX 1

GESTIÓ DE LA DIVERSITAT I LA NO-DISCRIMINACIÓ A L'EMPRESA

Segons les publicacions de CCOO 'la diversitat laboral és un fidel reflex de la realitat social del nostre entorn' i amb això no només fan referència als treballadors presents en els centres de treball i en les empreses, sinó també als clients, proveïdors. D'altra banda, parlar de diversitat normalment queda acotat a l'origen o la procedència i, en canvi, la iniciativa contempla un ventall ampli de diversitats: de gènere, edats, cultures, creences, opcions polítiques, origen social, condicions sexuals, discapacitats; i tot això afecta tant als treballadors autòctons com als vinguts de fora. Són acords molt recents, el primer es va signar al maig del 2008 i els quatre restants al llarg del 2009. Un altre aspecte novell és que aquesta iniciativa sindical busca el compromís entre empresa, treballadors i representants sindicals; no només perquè arribar a un acord sobre la gestió de la diversitat és fruit de la voluntarietat, sinó també perquè hi ha potencials beneficis per a l'empresa (en forma de major eficiència, competitivitat i implicació dels treballadors en els objectius de producció i servei, i imatge), per al treballador (en forma de drets de informació i formació, així com de possibilitats de conciliar vida laboral i familiar) i, finalment, també per als representants dels treballadors (importants a l'hora d'articular les relacions socials —negociació, conflicte— en les empreses).

Conscients que som diversos com a persones i iguals com a treballadors i treballadores, CCOO es compromet:

- A promoure, en les empreses, acords sobre la gestió de la diversitat i, en la societat, la cultura de la convivència en la diversitat personal i la igualtat de drets.
- A realitzar propostes en la prevenció i la lluita contra qualsevol manifestació, declaració o acció de continguts o motivacions de tipus xenòfob, racista o discriminatori per raó de procedència, nacionalitat, creença, cultura, condició sexual, gènere, edat, discapacitat, etc. Per això, la nostra actuació pretén facilitar el canvi cultural en l'organització i implementar l'existència de la diversitat laboral pel que fa a sexe, edat, procedència, cultura, discapacitat, condició sexual, capacitats, etc.

Gestió diversitat CCOO
<http://www.ccoo.cat/immigracio/gestiodiversitat/aspnet/noticia.aspx?id=124893>

Els objectius d'aquests acords els resumeix també una altra publicació de CCOO: 'Els acords de gestió de la diversitat són un compromís voluntari de totes les parts implicades -des de la perspectiva de la responsabilitat social de l'empresa- en la millora de l'organització del treball, la gestió de l'horari laboral, la informació i la formació, i la prevenció de conflictes', mentre es fa un èmfasi especial en prevenir la discriminació de qualsevol tipus, unint-se a d'altres iniciatives que cerquen l'ampliació de les polítiques i pràctiques de la igualtat⁽¹⁾.

Ara bé, com remarca Álvarez del Cuvillo (2010), hi ha diferències substancials entre el primer acord (Escorxador de Girona) i el de l'hotel Majestic. D'altra banda, experts sindicals en la matèria ens adverteixen que el primer acord és ara més simbòlic que real, mentre els altres quatre -més recents- continuen vigents i renovant-se. En totes les empreses afectades, la plantilla té diversitat d'origen. Però, de fet mentre l'escorxador de Girona té uns 60 treballadors, les altres empreses implicades tenen entre 300 i 900 treballadors. Els quatre últims acords s'han assolit en tres empreses de serveis i una de la construcció⁽²⁾. En totes elles hi ha comitè d'empresa i tal i com ens havia comentat un entrevistat, CCOO és el sindicat hegemònic en iniciativa i afiliació.

⁽¹⁾ Veure taula final: *Els objectius de CCOO en els acords de gestió de la diversitat a les empreses*.

⁽²⁾ Veure taula final: *Característiques empreses amb acords de diversitat, justificació i objectius dels acords*.

Pel que fa als continguts dels acords i complementant la primera comparació de Álvarez del Cuvillo (2010), l'acord de l'escorxador en el seu conjunt és bastant únic en comparació amb la resta que, en canvi, comparteixen bastant punts en comú.²⁷

Així, segons l'autor esmentat, en l'acord de l'Escorxador apareixen qüestions úniques com ara la mobilitat dels treballadors (carnet de conduir) i l'atenció a les necessitats de formació professional i de prevenció de riscos laborals. Mentre que altres com ara el pla d'acollida, la mediació en la resolució de conflictes amb participació de la part social i l'ampliació de permisos, potser no estan tan explícites en l'acord del Majestic però, finalment, es recullen amb petites variacions en els acords posteriors. Per exemple, el pla d'acollida en forma de documents o manual en diversos idiomes per informar als treballadors estrangers; així mateix la mediació es substitueix per una comissió paritària i ja no es fa referència al Tribunal Laboral de Catalunya; en canvi, l'ampliació de permisos torna a aparèixer en l'acord d'ABD.

27 Veure taules comparatives al final de l'apartat, Continguts dels acords (1, 2 i 3).

En el cas de Mantilym es posa en marxa un pla d'acollida i integració, amb participació social; que també està present en el manual d'acollida d'ABD. S'ha de dir, així mateix, que la formació en prevenció de riscos laborals és obligatòria, però en moltes ocasions i, sobretot pel que fa als immigrants, es resol amb una simple signatura; d'aquí la importància que aparegués reflectida en el primer acord. En les sessions d'acollida o informació als treballadors en l'empresa, i en tots els supòsits, participa la representació dels empleats. Així es duu a terme a Mantilym, mentre que a Ferroberica tot i que també es fa, adopta la forma d'acollida personal. L'objectiu del sindicat és intentar establir pautes de desenvolupament de la participació, de manera que, en els casos, en els que no hi ha sessions d'acollida, es distribueix material que incorpora informació i formes de posar-se en contacte amb la representació social a l'empresa; aquest és el cas d'ABD, per exemple.

En l'acord del Majestic com en els posteriors, i també seguint a Àlvarez del Cuvillo (2010)²⁸, es posa més èmfasi en el respecte a la igualtat i la no-discriminació (amb declaracions molt extenses en el cas de Mantilym i ABD), però *'els continguts s'articulen de manera poc sistemàtica'*. S'ha de remarcar una qüestió que apareix en tots els acords, amb un redactat bastant similar, i que es refereix a la no-discriminació en els processos de contractació i promoció, així com a la disposició de proves objectives i, excepte en el cas de l'escorxador, a la informació prèvia als representants del treballadors. La no-discriminació apareix de forma molt neta en l'acord del Majestic i posteriors i amb referència explícita als companys de treball i comandaments i l'obligació d'actuació ràpida de l'empresa; en aquest sentit la resposta més articulada és la d'ABD que contempla una acció conjunta amb la part social. També en els quatre darrers acords apareix el principi d'igualtat de dret i d'oportunitats en el treball, complementada per un apartat on s'insta a desenvolupar-ho en la mesura en què les entitats posin en marxa el seu pla d'igualtat.

En tots els acords apareix també un mòdul formatiu o informatiu pel conjunt de la plantilla, comandaments intermedis i representació social sobre gestió de la diversitat, no-discriminació o correcta aplicació dels acords. En l'acord del Majestic i de Ferroberica es parla de no permetre comportaments ofensius i de mantenir el respecte i el bon tracte.

28 Segons l'autor l'aixopluc de l'experiència catalana és *'el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para 2005-2007 (pactado por CCOO, UGT y FTN) que incluye un apartado en el capítulo de formación y promoción profesional que establece lo siguiente: «En cumplimiento de la directiva europea 43/2000 es conveniente que los convenios colectivos incorporen la siguiente cláusula en relación a la no discriminación por razón de raza, etnia o cultura de procedencia: 'los sistemas de selección, contratación, promoción y formación para acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación han de seguir criterios y pruebas objetivas en relación a los requerimientos del puesto de trabajo, de forma que, en los perfiles exigidos, no influya la cultura de procedencia, la etnia o la raza de la persona'.*

Un altre element d'interès és la promoció de plans de formació de la llengua catalana (Escorxador, Majestic, Ferroberica), o de les llengües oficials a Catalunya (Mantilym i ABD). Així com l'ajuda i assessorament legal en matèria d'estrangeria als treballadors estrangers, amb la mediació del CITE o també del SAIER (en el cas ABD).

Una mesura concreta força interessant, juntament amb el compromís de l'objectivitat en les proves de selecció, contractació, formació o promoció, és tot allò referit a la compaginació de la jornada laboral amb la convivència familiar i les opcions personals dels treballadors. En aquest sentit un dels textos més complets és el de l'Escorxador de Girona, potser per la gran diversitat d'origen de la plantilla, també en el cas d'ABD; a més tots dos inclouen possibilitats d'ampliació de permisos i excedències. El més simple d'aquests articles és el del Majestic; en el cas de Mantilym i Ferroberica s'acullen al conveni col·lectiu.

En conjunt, excepte en Ferroberica (2 anys de vigència prorrogables), no es concreta el període de vigència i s'entén indefinit; tot i que l'acord de l'Escorxador de Girona parla explícitament de revisió anual. En tot cas, una de les qüestions que s'han vist afectades per la crisi és el seguiment de l'aplicació i el desenvolupament dels acords. Les interferències derivades dels expedients de crisi i els problemes de la negociació col·lectiva, fan que el seguiment sigui desigual. Tot i així, en les quatre empreses amb acords de gestió de la diversitat més recents s'han realitzat reunions de seguiment.

L'extracte d'una llarga entrevista a un especialista del sindicat en la qüestió de la gestió de la diversitat ens introdueix d'una manera clara i entenedora en el conjunt d'aquests acords des d'una òptica sindical. Així segons E11, els acords sobre la gestió de la diversitat:

1. Es dirigeixen a l'àmbit laboral i les empreses s'han d'implicar

'La iniciativa de la gestión de la diversidad se dirige al ámbito estrictamente laboral (a diferència del CITE d'àmbit més social). Esos acuerdos los dirigimos a empresas que ofrezcan ciertas garantías de que van a cumplir. Por ejemplo, un número suficiente de representantes de CCOO que permita trabajar, también que haya diversidad laboral (origen, género, etc.). Son acuerdos voluntarios; no están bajo el paraguas de ningún acuerdo general sobre inmigración, pero sí que hay alguna legislación laboral de referencia sobre la no-discriminación por género, condición sexual, étnia, raza, religión Otra cuestión de interés para la empresa es la responsabilidad social corporativa, en la que se pueden encuadrar dichos acuerdos. Los acuerdos de gestión de la diversidad pretenden ser transversales (por la variedad de temas, tales como la distribución de la jornada, la formación, o la prevención de la no-discriminación, etc.) y, también, aplicables; es decir, que aquello que se firma, se pueda desarrollar. El objetivo final sería incorporarlos a la negociación colectiva; pero no se trata de ampliar los derechos, que eso sí es una función de la negociación, sino de adaptar los

derechos ya existentes a colectivos diversos, para que el conjunto de los implicados consigan ventajas. Es disfrutar de manera individual los derechos que se consiguen colectivamente; o casar la organización del trabajo necesaria para el buen funcionamiento de la empresa, con las necesidades individuales de los trabajadores.... Claro con el tiempo si la gestión de la diversidad contribuyera a aumentar la productividad, o a disminuir el absentismo, las empresas verían con mejores ojos las complicaciones iniciales que supone alterar la inicial organización rígida del trabajo.’

El mateix entrevistat, en un material publicat pel sindicat explica: *‘La competitividad de una empresa se basa en múltiples factores, y entre ellos tienen una influencia de primer orden las relaciones laborales establecidas, siendo la organización del trabajo, la flexibilidad de la jornada, las nuevas tecnologías y la formación de los trabajadores piezas claves de gestión interna, y el conocimiento del mercado, la calidad de los productos o servicios y su presentación en la gestión externa. La negociación de la flexibilidad horaria o de la jornada de trabajo, cuando deja de ser un tema de “principio por las partes”, puede acomodarse a las necesidades de las personas y tomar también en consideración las necesidades de la actividad empresarial’.*

2. **Un dels aspectes claus és la flexibilització de la jornada i el temps de treball, per tal d’adaptar-ho a les necessitats personals** (una de las claus d’allò que podem denominar individualització de la negociació col·lectiva i de l’aplicació dels drets obtinguts mitjançant conveni).

‘Se firma un convenio colectivo que marca unas pautas de salario y de condiciones de trabajo que son iguales para todo el mundo (autóctonos y recién llegados); pero las necesidades de la persona nacida aquí, con su familia, su cultura, su manera de trabajar y vivir, son diferentes a las de aquel con familia alejada en su país de origen y con su manera específica de vivir la vida y el trabajo. Esto lleva a que la disposición hacia las fiestas y el uso del período vacacional varíe y eso no está escrito en el convenio, no hay acuerdos que permitan contemplar que en el supuesto de defunción del padre y el hecho se produce en Argentina, 3-4 días no dan para ir y volver, o que si quieres ir de vacaciones a tu tierra, Argentina su verano es nuestro invierno. ¿Que impide pautar la adaptación a estas situaciones? Puede haber empresas paternalistas en las que esto se lleve a término a modo de favores individuales, pero esto favorece la discrecionalidad, la decisión unilateral, no la decisión colectiva y negociada. A veces ni tan sólo es política de la dirección, sino que esos favores son administrados por los mandos intermedios. Los acuerdos sobre la diversidad deberían romper con prácticas arbitrarias.’

3. Els acords de gestió de la diversitat tracten la qüestió de la prevenció de riscos, però també de la violència, la xenofòbia i el racisme.

‘Además de la jornada, otro ámbito de trabajo prioritario del sindicato con la inmigración es la prevención de riesgos, de xenofobia, de racismo. Cuando hablamos de integración, por ejemplo, uno de los ámbitos más reales y directos de integración es el propio trabajo. La convivencia durante 8 horas entre personas con un color, cultura, religión, o gustos culinarios diferentes; ahí se pueden producir roces, choques o también es el lugar en el que se pueden superar... Hay que mejorar la comunicación, o sensibilizar sobre el hecho de que las diferencias físicas o culturales no tienen porque distorsionar los puntos comunes que comparten los trabajadores.’

4. La diversitat no és només d'origen o procedència.

‘En todas las empresas en las que planteamos la cuestión de la gestión de la diversidad, aunque no sólo de origen, la respuesta de los miembros del comité es: nosotros no tenemos esos problemas. Cuando me dicen eso, ya sé de cierto que hay o habrá problemas. Claro entonces les pregunto cosas concretas, por ejemplo si han acordado con la empresa la articulación de permisos o flexibilizar el período vacacional, desde las necesidades de los trabajadores; dicen que no, o que no pero que la empresa ya lo hace por su cuenta. Claro, yo les digo que si lo hace la empresa y como delegado no intervienes estás renunciando a tu capacidad de representación, de interlocución. También eso muestra que estás renunciando a representar personas concretas y a grupos; quizás porque es complicado o no sabes como hacerlo, pero justamente dentro de estos pactos nosotros ofrecemos herramientas para que se produzca un acercamiento, para que se llegue a una representación efectiva.’

‘De entrada, cuando se plantea el motivo (per negociar un acord de gestió de la diversitat) éste es básicamente el origen, pero ahora que ya estamos diseñando la ampliación de estos acuerdos, estamos tratando de incorporar el máximo de materias relacionadas con la diversidad. Para intentar rentabilizar. Porque no sólo hay que hablar de diversidad de origen, sino también de diversidad de género, de edad, de cultura, de condición sexual ’

5. S'ha d'evitar la divisió i l'enfrontament entre treballadors. És a dir, per tal de deixar de banda l'opció sortida de la qual ens parla Hirschmann, han de consolidar-se els mecanismes de veu: la representació dels treballadors, sense importar la seva condició, a través del sindicat.

‘... Y estamos hablando de empresas de cierta envergadura, pero con gran dispersión de los puestos de trabajo y en las que los inmigrantes no saben ni que existe un comité de empresa. Esa es una tarea de acción sindical: acercarse y conocer las necesidades de esas personas.

Porque si los ucranianos tejen sus propias redes, los marroquíes las suyas, etc., cuando demanden alguna cosa no lo harán como trabajadores frente a la empresa, sino como grupo que se puede considerar discriminado frente a los latinoamericanos o los subsaharianos, o frente a los de aquí. Lo que se pretende es que los delegados, los representantes de los trabajadores, en las empresas se impliquen en la acogida al trabajador; por ejemplo, en el momento de la presentación global [acollida] que suele hacer la empresa, aprovechando para incorporar las relaciones laborales en la empresa (presentar al comité de empresa), darles la bienvenida como sindicato o representante de los trabajadores. Asimismo, si hablamos de nuevos trabajadores inmigrantes, presentar los servicios específicos del sindicato, como por ejemplo el CITE, para renovar el permiso de trabajo, el permiso de residencia. También hay que pensar en las empresas sin un centro de trabajo que aglutine a los trabajadores, sino de empresas con puestos de trabajo dispersos, difundidos en la ciudad, el territorio. Esa es una primera imagen para el inmigrante de la utilidad del sindicato: alguien a quién acudir en caso de dudas, problemas, agravios. Es una forma de atraer afiliación.'

6. **La gestió de la diversitat pot ser un element clau del sindicat per renovar l'acció sindical en temps de major pluralitat i segmentació entre els treballadors.** La societat post-industrial o de serveis és diversa.

'La gestión de la diversidad para los sindicalistas es una herramienta de acercamiento y de prevención de conflictos en el ámbito laboral y de adecuación de los derechos colectivos a los derechos personales. Esos acuerdos no sólo están destinados a los inmigrantes; sí un argentino como fruto de dichos acuerdos, acumula días para poder ir a su país, un autóctono también debería poder hacer lo propio utilizando el permiso para otras necesidades; claro todo ello siguiendo unas pautas que permitan adaptarse a las necesidades de las empresas, pero también a las necesidades de los trabajadores, tanto autóctonos como inmigrantes.'

7. **La precarietat i més recentment la crisi dificulta introduir els acords de gestió de la diversitat.**

'De todos modos, de la precariedad es difícil salir y gran parte de los pactos de empresa o convenios colectivos en pequeñas y medianas empresas están gestionados sobre la base de la precariedad. Pero también hemos de pensar las empresas como organizaciones competitivas y adaptables, capaces de formar a los trabajadores y también de adaptarse, a parte de sus necesidades, sin caer en el paternalismo. Claro es una forma más compleja.'

'Otro problema es la crisis actual y, en los tiempos que corren, atreverse a plantear una historia como la gestión de la diversidad, cuando lo que predominan son los expedientes (ERES)... Y ahí se plantean problemas en el ámbito sindical. Mientras que para la empresa lo primero que preguntan es cuánto les costará la experiencia (d'arribar a un acord de gestió de la diversitat),

claro, mi respuesta es que sólo deben cumplir la ley y mejorar la organización del trabajo-; aunque después lo estudian y si ven la posibilidad de extraer ventajas, entonces muestran cierta predisposición a entender la cuestión. En cambio, en el sindicato la inmediatez y el agobio de la situación de crisis, hacen que el día a día de los expedientes de crisis, del paro, de la precariedad, gobierne el conjunto y que también cueste entender que la gestión de la diversidad es una propuesta que puede abrir nuevas vías de acción futura.'

Finalment, a títol informatiu i a mode de resum, oferim unes taules amb les característiques i els continguts dels acords de gestió de la diversitat firmats i vigents fins finals de 2010.

Els objectius de CCOO en els acords de gestió de la diversitat a les empreses

Objectius CCOO	Empresa
1. Aquests acords han de ser negociats entre l'empresa i la representació sindical i han de recollir entre els seus continguts la constitució d'un organisme específic paritari de gestió del pla (1) i l'avaluació periòdica (2) per poder realitzar les correccions oportunes o per ampliar-ne les mesures i continguts.	
2. Entre els possibles continguts materials dels acords, tenim:	
· Establir un pla d'acollida en l'empresa, amb explicació de la pròpia organització, elements bàsics de la realitat social i administrativa del país, drets i deures laborals i ciutadans, etc.	
· Preveure l'ajuda i assessorament personalitzat dels nous treballadors i noves treballadores en els primers moments per part d'una persona de recursos humans i una altra de la representació sindical, a fi de conèixer les seves necessitats i problemàtiques més immediates, i canalitzar-les als àmbits corresponents.	
· Donar formació bàsica a aquestes persones en elements bàsics de la diversitat cultural. Les mateixes persones poden exercir de mediadors en la prevenció o solució de conflictes de convivència.	
· Establir mesures per prevenir la generació d'àmbits de segregació i afavorir activitats culturals, esportives, socials, etc., que promoguin la convivència i el coneixement mutu.	
· Establir un pla de formació lingüística, que garanteixi la formació i el coneixement de la llengua catalana. El mecanisme de les "parelles lingüístiques" ha demostrat ser un bon instrument de normalització en l'ús del català a les empreses.	
· Promoure la traducció de textos d'interès per a les persones estrangeres -per exemple, el conveni col·lectiu, drets i deures en matèria de prevenció de riscos...- a les llengües més habituals a l'empresa o sector.	
· Utilitzar la flexibilitat personalitzada dels temps de treball per permetre la conciliació del temps de treball i del personal, pel que fa a la celebració de festivitats de caràcter tradicional o vinculades a opcions dels treballadors i treballadores. Aquesta flexibilitat, en cap cas, ha de significar la reducció del còmput d'hores anuals de treball.	
· Preveure ampliació de permisos a les persones que ho necessitin quan la causa motivant comporti el trasllat a un altre país.	
· Analitzar i donar resposta a les necessitats específiques en matèria de formació professional, i molt especialment en relació amb la formació en prevenció de riscos.	
· Establir un mòdul formatiu per a quadres d'empresa en relació amb la gestió de la diversitat i la no-discriminació.	
· Oferir l'assessorament del Centre d'Informació a Treballadors Estrangers als treballadors i les treballadores que ho demanin en tots els tràmits i gestions necessaris derivats de l'aplicació de la Llei d'estrangeria.	
3. El sindicat a l'empresa també ha d'establir el seu <i>propí pla</i> per gestionar la seva mateixa diversitat, i ampliar l'organització i la representació dels treballadors i treballadores immigrants. Entre d'altres, s'hauria de preveure: (*)	
· Nomenar una persona encarregada de la gestió de la diversitat i la no discriminació.	
· Elaborar un pla d'acollida a la secció sindical, que prevegi la realització de sessions informatives sobre el sindicat, l'edició de materials en diferents llengües...	
· Incorporar els aspectes vinculats amb la gestió de la diversitat en els plans de formació dels delegats i delegades.	
· Promoure la participació dels nous treballadors i treballadores en el si del sindicat: amb la seva afiliació, en les llistes electorals, com a quadres sindicals...	
· Realitzar sessions sobre drets i deures en el món laboral adreçades als nous treballadors i treballadores que arribin a l'empresa.	
· Organitzar activitats que promoguin la cohesió de la plantilla i la convivència entre tots els treballadors i treballadores.	

		Escorxador Girona	Hotel Majestic	Mantylim	Ferroberica	ABD
	(1)		■	■	■	■
	(2)	■	■	■	■	■
		■	■	■	■	■
	(a)	■	■	■	■	■
		■	■	■	■	■
	(b)	■	■	■	■	■
	(c)	■	■	■	■	■
		■	■	■	■	■
		■	■	■	■	■
	(d)	■	■	■	■	■
		■				
	(e)	■	■	■	■	■
		■	■	■	■	■
			■	■		■
			■	■	■	■
			■	■	■	■

Característiques empreses amb acords de diversitat, justificació i objectius dels acords

Empresa	Escorxador Girona	Hotel Majestic	
Sector activitat	Càrnies	Hostaleria	
Data signatura	20-5-2008	8-06-2009	
N. treballadors	60	350	
Diversitat	Camerun, Senegal, Nigèria, Costa d'Ivori, Ghana, Marroc, Colòmbia, Portugal, Espanya		
Marc	Experiència inicial		
Vigència	Indefinida. Revisió anual (no sembla que hagi estat efectiva)	Indefinida.	
Signants	Direcció Delegat de personal Secretari Federació Agroalimentària CCOO	Direcció Comitè d'empresa Responsable negociació col·lectiva Federació Comerç i Hostaleria	
Justificació	<ul style="list-style-type: none"> • Igualtat d'obligacions i drets de tots els treballadors • La immigració realitat estructural 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilitat social i compromís social empresa; respecte als ciutadans i clients de diversa procedència i cultura. • Principis d'igualtat, solidaritat, convivència en les RRLL de l'empresa, sempre que faci possible l'eficiència i competitivitat de l'empresa. • Col·laboració amb administracions i agents socials. • Preocupació pels temes socials demanats pels representants socials base de la gestió de RRHH empresa, conveni col·del Majestic. • Realitat diversa entre els treballadors. 	
Objectiu	Integració social i laboral treballadors estrangers. Igualtat i no-discriminació. Millora competitivitat empresa. Gestió RRHH adaptada a la diversitat d'origen. Integració social i laboral, millora qualificació i capacitació treballadors estrangers.		

	Mantylim	Ferroberica	ABD **
	Neteja (espais públics)	Construcció	Serveis tercer sector
	2-11-2009	4-12-2009	21-12-2009
	470	321	980
			Una bona part de la plantilla són treballadores familiars. El centre de treball són les llars. La resta treballen en diferents serveis de les administracions públiques.
Acord inclòs en el marc d'un projecte subvencionat pel Departament de Treball pel programa de Projectes Innovadors, que està patrocinat pel Servei d'Ocupació de Catalunya i cofinançat pel Fons Social Europeu			
	Indefinida.	2 anys: prorrogables si cap de les dues parts denúncia amb 3 mesos d'antelació	Indefinida.
	Direcció Comitè d'empresa Secretari Federació Activitats Diverses CCOO	Direcció Comitè d'empresa Delegat sindical Secretari Federació Construcció i Fusta CCOO	Direcció Comitè d'empresa Secretari Federació Serveis Ciutadania CCOO
	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de gestió integrat i ètica i socialment responsable. Sistema de valors empresa de respecte a la igualtat d'oportunitats i de tracte. Principis d'igualtat, solidaritat, convivència en les RRLL de l'empresa i en la prestació de serveis als clients. Adaptació als canvis i treball en equip. Col·laboració amb administracions i agents socials. Preocupació pels temes socials demandats pels representants socials base de la gestió de RRHH empresa. Realitat diversa entre els treballadors empresa. Primer marc de compromís de gestió de la diversitat a complir sobre la base de la bona fe empresarial i social. 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilitat social i compromís social empresa. La societat és diversa i també els clients. Principis d'igualtat, solidaritat, convivència en les RRLL de l'empresa i en la prestació de serveis als clients. Col·laboració amb administracions i agents socials. Preocupació pels temes socials demandats per la part social d'acord amb la política de RRHH. Diversitat entre els treballadors. Compromís de complir el desenvolupament del d'aquest document, així com dels apartats relacionats del conveni col·lectiu i realització d'un manual d'acollida incorporat en el pla de gestió de la diversitat. 	<ul style="list-style-type: none"> Empresa ONG i d'utilitat pública té com a política la implicació en la responsabilitat i compromís social en la societat i el seu entorn. Codi de conducta igualtat d'oportunitats i de tracte sense discriminació. Col·labora amb administracions i agents socials. Preocupació pels temes socials proposats per la part social. Diversitat en els centres de treball (diferents orígens i cultures).

Continguts dels acords (1)

Empresa	Escorxador Girona	Hotel Majestic	
Preliminar			
Procediments objectius contractació, promoció	1. Els sistemes de selecció, contractació, promoció i formació (lloc de treball vacant o nova creació) han de seguir proves i criteris objectius, de manera que no influeixi la cultura de procedència, l'origen o les creences de la persona.	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemes de selecció, contractació, promoció i formació sobre la base de criteris i proves objectives. • Principis d'igualtat de drets i oportunitats, sense que influeixin motius de caràcter ètnic, cultural o de procedència. • No-discriminació. • Informació prèvia representants. 	
Igualtat		Respecte al principi d'igualtat de dret i d'oportunitats en el treball.	
No-discriminació		Prohibició de qualsevol tipus de discriminació, assetjament moral, sexual o per raó d'origen en el treball. Denúncia personal i actuació ràpida empresa.	
Pla d'acollida	2. Pla de gestió de la diversitat integrat per: 2.1 Pla d'acollida empresa: coneixement empresa, processos de treball i contingut tecnològic dels llocs de treball a cobrir, legislació laboral bàsica, conveni del sector, relacions laborals i drets de ciutadania del país	Edició en diferents idiomes, de documents que permetin als treballadors conèixer l'organització empresarial i els seus objectius, processos de treball, legislació laboral bàsica, conveni col·lectiu, relacions laborals en l'empresa i drets de ciutadania.	
Assessorament legal	2.2 Ajuda i assessorament als treballadors estrangers per conèixer necessitats i problemes i canalitzar-los als àmbits corresponents: educació, sanitat, habitatge, assessoria legal CITE.	Ajuda i assessorament als treballadors i treballadores en temes relacionats amb tràmits legals vinculats al marc legal. Es comptarà amb el CITE.	

	Mantylim	Ferroberica	ABD **
	Les parts poden desenvolupar dins de l'acord els temes relacionats amb el respecte als drets socials en l'àmbit del centre de treball, d'acord amb l'activitat mercantil de l'empresa. Compromís de les parts a buscar la major eficiència i competitivitat per garantir el manteniment dels llocs de treball i el benefici empresarial.		Compromís entre les parts per a una major eficiència i competitivitat empresa, per garantir el manteniment dels llocs de treball i la repercussió del benefici en el desenvolupament d'altres activitats i serveis.
	<ul style="list-style-type: none"> • Revisió sistemes de selecció, contractació, promoció i formació; criteris i proves objectives. • Principis d'igualtat de drets i oportunitats, sense que influeixin motius de caràcter ètnic, cultural o de procedència. • No-discriminació. • Informació prèvia representants. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemes de selecció, contractació, promoció i formació sobre la base de criteris i proves objectives. • Principis d'igualtat de drets i oportunitats, sense que influeixin motius de caràcter ètnic, cultural o de procedència. • No-discriminació. • Informació prèvia representants 	<ul style="list-style-type: none"> • Criteris de selecció i política de contractació (formació i promoció internes); criteris i proves objectives. • Principis d'igualtat de drets i oportunitats, sense que influeixin motius de caràcter ètnic, cultural o de procedència. • Informació prèvia representants
	Tracte basat en el respecte a la dignitat de la persona, en la declaració universal dels drets humans i la legislació sobre no-discriminació.	Respecte del principi d'igualtat de dret i d'oportunitats en el treball	
			Prohibició de qualsevol tipus de discriminació, assetjament moral, sexual o per raó d'origen en el treball. L'entitat disposa d'un procediment d'actuació, consensuat amb la representació social dels treballadors; a la que informará.
	Programa d'acollida i integració (P.A.I), sessions de 4 hores per nous, dirigides des de RRHH, amb continguts rellevants per l'actualització periòdica amb la part social. Facilitarà als treballadors conèixer l'empresa i els seus objectius, processos de treball, legislació laboral bàsica, conveni col·lectiu, relacions laborals a l'empresa i drets de ciutadania.	Edició en diferents idiomes, de documents que permetin als treballadors conèixer l'organització empresarial i els seus objectius, processos de treball, legislació laboral bàsica, conveni col·lectiu, relacions laborals en l'empresa i drets de ciutadania.	L'empresa disposa d'un manual d'acollida per a tot el personal, en el que incorpora informació sobre el sistema de relacions laborals, extractes de convenis col·lectius, acords laborals, informació sobre la representació sindical. En el seu desenvolupament podrà participar el Comitè d'Empresa.
	Juntament amb el PAI informació d'ajuda i assessorament als treballadors en temes relacionats amb tràmits legals vinculats al marc legal. Es comptarà amb CITE (facilitarà relació d'oficines).	Ajuda i assessorament als treballadors en temes relacionats amb tràmits legals vinculats al marc legal. Es comptarà amb el CITE.	Ajuda i assessorament als treballadors en temes relacionats amb tràmits legals vinculats al marc legal. Es comptarà amb el CITE i el SAIER. (es facilitarà la relació d'oficines)

Continguts dels acords (2)

Empresa	Escorxador Girona	Hotel Majestic	Mantylim	
Comissions de seguiment	<p>A tal efecte (requadre anterior), es nomenarà un responsable de l'empresa i un altre de la representació sindical encarregats de fer-ho efectiu.</p> <p>2.3 Aquestes persones poden ser mediadores en conflictes de convivència: prevenir la segregació, afavorir activitats culturals, esportives.</p>	Es crea una comissió paritària de seguiment de l'acord que podrà actuar de mediatra en la prevenció o solució de conflictes, a fi de garantir el desenvolupament i aplicació dels acords pactats.	Es crea una comissió paritària de seguiment de l'acord que podrà actuar de mediatra en la prevenció o solució de conflictes, a fi de garantir el desenvolupament i aplicació dels acords pactats; també de la interpretació o aplicació del codi de conducta ètica.	
Informació		Informació dirigida al conjunt de la plantilla (treballadors i comandaments intermedis) per a la comprensió de la diversitat existent en el centre de treball per diferents motius: d'origen, ètnia, cultural, persones amb discapacitats funcionals, etc		
		Tenir en compte el respecte, bon tracte, expressió i comprensió de les comunicacions en les relacions de treball. No permetre comportaments ofensius de cap tipus.		
Formació	2.4 Mòdul formatiu per a quadres d'empresa en relació amb la gestió de la diversitat i la no-discriminació per poder respondre a la nova realitat social.	Mòdul de formació sobre la gestió de la diversitat que ajudi a una correcta implementació de les actuacions establertes en aquest acord. Compromís entre direcció i representació sindical.	Mòdul de formació (marc de formació contínua) sobre la gestió de la diversitat que ajudi a una correcta implementació de les actuacions establertes en l'acord. entre direcció i representació sindical.	
Formació lingüística	2.5 Pla de formació lingüística per garantir el coneixement de la llengua catalana. Col·laboracions amb les administracions públiques a fi de garantir una formació de qualitat i promoure la traducció de textos d'interès per a les persones estrangeres a les llengües més habituals a l'empresa: conveni col·lectiu, drets i deures en matèria de prevenció de riscos.	L'empresa promourà l'aprenentatge de la llengua catalana, facilitarà els mitjans i col·laboració amb les administracions.	L'empresa col·laborarà en la promoció de les llengües oficials de Catalunya. Detecció necessitats formatives (documents sol·licitud d'informació de cursos i qüestionari d'opinió), participació dels treballadors en plans formatius de les associacions del sector i col·laboració amb les administracions.	
	2.6 Anàlisi de les necessitats específiques en matèria de formació professional -i molt especialment, en relació amb la formació en prevenció de riscos- i establiment de les mesures per donar-li resposta			

	Ferroberica	ABD **
	Es crea una comissió paritària de seguiment del present acord que podrà actuar de mediatra en la prevenció o solució de conflictes, a fi del desenvolupament i aplicació dels acords pactats.	Es crea una comissió paritària de seguiment del present acord que podrà actuar de mediatra en la prevenció o solució de conflictes, que té com a objectiu el desenvolupament i l'aplicació dels acords pactats i d'aquells que es desprenguin de la interpretació del mateix. Objecte: respecte drets socials i laborals en els diferents centres. Composta per 3 membres de cada part.
		En el pla de formació de l'entitat s'inclouran accions formatives destinades al conjunt de la plantilla per comprendre la diversitat (d'origen, ètnia, cultura, discapacitat funcional, etc.) en els centres de treball.
	Tenir en compte el respecte, bon tracte, expressió i comprensió de les comunicacions en les relacions de treball. No permetre comportaments ofensius de cap tipus.	
	Mòdul informatiu als comandaments intermedis, departament RRHH i representació social sobre la gestió de la diversitat que ajudi a una correcta implementació de les actuacions establertes en l'acord. Compromís direcció i part sindical	La direcció farà com a mínim un mòdul formatiu anual sobre gestió de la diversitat a comandaments intermedis que ajudi a aplicar correctament aquest acord.
	L'empresa promourà l'aprenentatge de la llengua catalana, facilitarà els mitjans (parelles lingüístiques) i col·laboració amb les administracions.	L'empresa col·laborarà en la promoció de les llengües oficials de Catalunya per millorar la qualitat dels serveis oferts (parelles lingüístiques o accions formatives). Formació inclosa en el Pla de formació anual de l'entitat.

Continguts dels acords (3)

Empresa	Escorxador Girona	Hotel Majestic	
	<p>2.7 Utilització de la flexibilitat personalitzada dels temps de treball per possibilitar calendaris de treball que permetin la conciliació del temps de treball i del personal, en relació amb la conciliació família i treball o la celebració de festivitats de caràcter tradicional o vinculades a opcions dels treballadors. Sense reducció del còmput d'hores anuals de treball.</p> <p>2.8 Ampliació de permisos, retribuïts i no retribuïts, per adequar-los a les circumstàncies geogràfiques i mitjans de desplaçament.</p> <p>Les propostes s'han d'adaptar a l'organització del treball i a les necessitats de la producció.</p>	S'acordaran mesures, factibles organitzativament, per compaginar la jornada i el temps de treball amb la convivència familiar i les opcions personals dels treballadors.	
	2.9 Avaluació anual del funcionament del pla de gestió de la diversitat.		
	2.10 Anàlisi de la mobilitat dels treballadors i problemes específics de l'acreditació del permís de conduir dels immigrants.		
	2.11 Intervenció i col·laboració del Tribunal Laboral de Catalunya o les administracions corresponents per prevenir i solucionar divergències.		
Desenvolupament futur	3. El present pla de gestió de la diversitat una bona pràctica en l'àmbit de les relacions laborals, i un exercici concret de responsabilitat social en l'empresa. Com a tal les parts gestionaran la seva difusió pública i la seva incorporació als registres diversos de Responsabilitat Social.	Les parts es comprometen al desenvolupament dels presents acords, establint una relació entre el seguiment d'aquest acord i el desenvolupament dels plans d'igualtat, quan aquests s'hagin aprovat en el centre de treball.	

ABD. La Asociación Bienestar y Desarrollo treballa des de la dècada dels 80 en l'àmbit de las drogodependències i el SIDA, el desenvolupament de la infància i la família, la promoció de l'autonomia de les persones grans i les persones amb dependències, la integració dels immigrants, la igualtat de gènere i la inclusió dels col·lectius més vulnerables o en extrema marginalitat. ABD es una ONG declarada d'Utilitat Pública i compte amb una àmplia projecció territorial amb seus a Catalunya, Madrid, Andalusia i Balears.

SAIER: Servei d'Atenció als Immigrants, Estrangers i Refugiats, de l'Ajuntament de Barcelona.

Mantylim. Confecció de projectes i la seva execució en la prestació de tot tipus de serveis de neteja d'edificis i locals comercials i neteja industrial. Fundada l'any 1969, Mantylim, S.A. s'ha convertit en una empresa experta en solucions de neteja i desinfecció, desinsectació, desratització i control d'aus urbanes.

FERROBERICA: empresa del sector de la construcció. La seva activitat principal és l'elaboració d'estructures de ferro per als forjats i col·locació en obres,

	Mantylim	Ferroberica	ABD **
	S'acordaran mesures, factibles organitzativament, per compaginar la jornada i les vacances amb la convivència familiar i les opcions personals dels treballadors, sempre que possibiliti el manteniment del desenvolupament de l'activitat i el servei.	Acordar amb la representació sindical la compaginació d'aquest acord amb l'aplicació del art. 42.2 del conveni col·lectiu de construcció de Barcelona. Difusió de les mesures, factibles organitzativament, per compaginar la jornada i el temps de treball amb la convivència familiar i les opcions personals dels treballadors.	Revisar entre ABD i representants socials els períodes de vacances, la jornada laboral, els permisos (retribuïts i no retribuïts) no contemplats en el conveni col·lectiu, quan sigui factible organitzativament i permetin mantenir l'activitat i servei. La revisió es farà amb motiu que ho justifiqui, sol·licitud per escrit amb 1 mes d'antelació (excepcions justificades). Compromís per escrit del treballador de recuperar els dies sol·licitats.
	Compromís de generar normes d'aplicació del capítol VII del conveni col·lectiu d'edificis i locals de Catalunya en referència a la conciliació de la vida laboral i personal amb el manteniment de l'activitat i el servei.		La persona amb permís i que justifiqui l'extrema necessitat d'ampliar-ho (justificada) i no ho pugui recuperar, se li podrà concedir una excedència addicional.
			Les parts vetllaran per l'aplicació i desenvolupament del present acord de diversitat. S'establirà una relació entre el seguiment de l'acord i el desenvolupament del pla d'igualtat de l'entitat.

Escorxador de Girona: carn en gran part destinada al mercat islàmic (ritus halal)

RRHH: Departament de Recursos Humans, o política de Recursos Humans. **RRLL:** Relacions laborals.

ANNEX 2

GUIÓ ENTREVISTES A EXPERTS

Presentación: objetivos de la entrevista

1- El sindicato frente a la inmigración

1. La relación entre sindicatos y trabajadores inmigrantes no ha sido siempre fácil, los hechos —no sólo en nuestro país— lo atestiguan. Por lo general los sindicatos se debaten entre la solidaridad internacionalista y la defensa de los derechos de todos los trabajadores (ambos aspectos son parte de su ideario) y el temor a que la inmigración comporte unas mayores dificultades para su actividad y un empeoramiento en general de las condiciones de empleo. ¿Cómo crees que se contempla este dilema en los sindicatos en nuestro contexto?
2. ¿Cómo valoras en general el discurso público (el posicionamiento político) del sindicato con relación a los problemas de los trabajadores inmigrantes? (*Defensa de los valores de integración, solidaridad, no-discriminación, igualdad vs. la visión instrumental de mejorar las condiciones de trabajo, en especial en un momento de crisis como el actual*)
3. ¿Cómo valoras la atención que los líderes del sindicato prestan a los problemas de los trabajadores inmigrantes?
4. ¿Qué formas específicas de demanda, de acción sindical o de participación remarcas al respecto?
5. ¿Y la negociación colectiva, integra cuestiones relacionadas con los extranjeros?
6. ¿Y los cuadros y miembros del sindicato en las empresas o centros de trabajo prestan atención a los problemas de los trabajadores inmigrantes e integran cuestiones relacionadas con los extranjeros en los objetivos de la acción colectiva diaria?
7. ¿Se da coordinación entre los distintos niveles del sindicato para abordar los problemas de los trabajadores inmigrantes? ¿Se destacan diferencias por uniones territoriales, federaciones,...?

8. ¿Globalmente, crees que el sindicato representa adecuadamente los intereses de estos trabajadores?
9. ¿Crees que los trabajadores inmigrantes que se afilian al sindicato deberían encuadrarse en organizaciones específicas para inmigrantes? ¿Por qué?
10. ¿Qué funciones tiene la organización que representas? ¿Qué relación tiene con la actividad cotidiana del sindicato?

2- Los trabajadores inmigrantes frente a la acción colectiva y el sindicato

¿Qué saben y qué opinión dirías tienen los trabajadores inmigrantes sobre el sindicato y su actividad en general?

1. Ante situaciones de discriminación o queja en cuanto a condiciones de empleo, ¿cuáles son las respuestas más habituales entre los trabajadores inmigrantes?
2. ¿Puede establecerse una relación entre proyecto migratorio del inmigrante y actitud ante la acción colectiva y el sindicato?
3. En algunos medios se destaca un conflicto de prioridades entre inmigrantes y nativos por lo que respecta a prioridades o expectativas en condiciones de empleo, en particular en horarios de trabajo, medidas preventivas, ritmos, etc. ¿Cuál es tu opinión al respecto? En caso afirmativo ¿Qué aspectos influyen más en este tipo de situaciones?

3- Los trabajadores inmigrantes afiliados y el sindicato

1. En años recientes ha aumentado considerablemente la afiliación al sindicato de trabajadores inmigrantes. ¿Cuáles consideras son los principales motivos por los que trabajadores inmigrantes se afilian? ¿Y qué tipo de factores crees influyen menos? (*defensa y protección en el empleo, mejora de salario y de condiciones de trabajo, sociabilidad y compañerismo, los valores del sindicato, defensa y protección política,)*
2. ¿Qué tipo de trayectorias o aproximaciones al sindicato crees suelen ser las más habituales entre trabajadores inmigrantes?; ¿Suelen tener experiencia sindical previa?; ¿Cómo contrasta la experiencia sindical en sus países con la adquirida aquí?
3. ¿En qué medida influye en la decisión de afiliarse el hecho de trabajar en empresas con representación sindical de los trabajadores, comité de empresa, sección sindical, negociación colectiva, etc.?

4. ¿Qué tipo de procedimientos para afiliarse al sindicato son los más habituales? ¿Influyen las redes familiares y sociales en la decisión de afiliarse, los compañeros de trabajo, etc.? ¿De qué manera y en qué sentido?
5. ¿Por qué otros trabajadores inmigrantes no se afilian?
6. Una vez se han afiliado, ¿qué suelen esperar los trabajadores inmigrantes del sindicato? ¿Qué demandas y prioridades?
7. Una vez se han afiliado, ¿hay incentivos o formas de acogida y participación específicas que fomenten su permanencia en el sindicato?
8. El trabajador inmigrante que se afilia al sindicato ¿suele compartir actividades sindicales con otros afiliados no inmigrantes o básicamente con otros inmigrantes? ¿O apenas participa en la vida sindical?
9. ¿Qué aspectos de la actividad u organización del sindicato crees que dificultan, o ayudan, a la implicación de los afiliados?
10. ¿Por qué sólo unos pocos trabajadores inmigrantes asumen responsabilidades en el sindicato?, ¿Cuáles son los principales frenos a ello?

4- Otros aspectos

1. ¿Destacarías situaciones diferenciadas en el conjunto de cuestiones hasta aquí tratadas entre inmigrantes según origen o nacionalidad?
 - ¿Y por factores demográficos como edad, estudios ?
 - ¿Y diferencias por factores ocupacionales: sector, ocupación, tipo y dimensión empresa, puestos de trabajo, .; o por trayectoria de empleo?
2. Por razones variadas la afiliación de la mujer trabajadora, también la del país, se ha destacado como más difícil que la del hombre. ¿Qué valoración harías con respecto a las mujeres inmigrantes en los aspectos tratados? (Expectativas ante el trabajo, actitud ante la acción colectiva y el sindicato, compromiso sindical,)

ANNEX 3

GUIÓ PER ALS GRUPS DE DISCUSSIÓ (DELEGATS DE BASE)

Inici del grup de discussió: explicació objectius: a) de l'estudi i b) del grup de discussió.

a) Objectius de l'estudi. Són principalment dos: 1) la descripció de les característiques dels afiliats i afiliades estrangers; 2) el coneixement i la comprensió dels valors i actituds dels afiliats autòctons i immigrants. Per aconseguir aquests objectius estem treballant amb enquestes oficials i enquestes pròpies de CCOO, però també com és un fenomen complex estem fent entrevistes individuals i debats en grup com el que desenvolupem avui.

b) Objectiu general del grup de discussió: Conèixer l'estat de la convivència, en l'empresa i el lloc de treball, entre treballadors immigrants i autòctons i especialment entre afiliats segons origen i les repercussions en l'acció sindical (salari, condicions de treball, salut, acollida, formació, etc.). Per exemple:

- Hi ha resistència i desconfiança o bé cooperació davant el fenomen migratori i la presència de persones estrangeres.
- Hi ha convivència i actituds d'integració o bé pràctiques d'exclusió de la població immigrant en el sindicat.
- Hi ha igualtat de tracte o bé es diferencia entre afiliats sindicals autòctons i immigrants. Tracte en el sindicat, el treball, el mercat de treball, la convivència en el barri, el veïnatge.... L'objectiu del grup de discussió l'hem dividit en 2 apartats que contenen qüestions que poden ajudar al desenvolupament i dinàmica de la sessió.

A. Ocupació i relacions de treball entre immigrants i autòctons. En el treball i l'empresa

1. Els immigrants a les vostres empreses: procés d'inserció, llocs que ocupen, estabilitat contractual,....
2. Quina actitud tenen els immigrants en el lloc del treball davant la feina quotidiana, la direcció de l'empresa o la resta de companys? Com repercuteix el seu treball en els autòctons?
3. Relacions entre treballadors immigrants i autòctons, a l'empresa i fora. Hi ha actituds de racisme i xenofòbia entre companys?

B. Immigrants, acció col·lectiva i afiliació sindical. En el lloc de treball i l'empresa

4. Impacte de la immigració sobre l'acció col·lectiva i el sindicat
5. Hi ha diferències importants entre els mateixos immigrants pel que fa a les actituds davant del sindicat i a la participació en accions col·lectives?
6. Què facilita i què dificulta l'afiliació dels immigrants? Motius d'afiliació. Com augmentar l'afiliació i l'estabilització de l'afiliació immigrant?
7. La participació sindical dels immigrants. Per què pocs afiliats immigrants assumeixen càrrecs de responsabilitat sindical?

8. Es coneix l'acció de gestionar la diversitat que propugna el sindicat? El sindicat s'ha de dotar d'organismes específics pels immigrants?
9. La crisi ha canviat les coses? Ha introduït més dificultats?

ANNEX 4

GUIÓ PER ALS GRUPS DE DISCUSSIÓ (DIRIGENTS)

Inici del grup de discussió: explicació dels objectius: a) de l'estudi i b) del grup de discussió.

a) Objectius de l'estudi. Són principalment dos: 1) la descripció de les característiques quantitatives dels afiliats i afiliades estrangers; 2) el coneixement i la comprensió dels valors i actituds dels mateixos. Per aconseguir-los estem treballant amb diverses fonts de dades: l'enquesta CERES 2008, les memòries CITE, els registres d'afiliació (entre ells, d'altres i baixes), també amb fonts externes com ara els registres de la Seguretat Social o les enquestes EPA, ECVT i d'Immigració, aquestes dues darreres del Ministerio de Trabajo e Inmigración espanyol. També estem emprant tècniques que, sense intentar ser representatives de la població, ens permetin copsar la complexitat de l'afiliació estrangera; per exemple, la contrastació entre la propensió dels treballadors estrangers a afiliar-se i les oportunitats reals que el sindicat obre per a fer possible no només la seva entrada, sinó també la seva permanència i participació activa.

b) Objectiu general del grup de discussió: identificar a través del discurs dels participants la perspectiva més general sobre la relació entre els immigrants i el sindicat (diversitat, solidaritat, integració, igualtat) i, en particular, la forma i contingut de la relació (tracte, respecte, complicitat) entre els afiliats immigrants i els autòctons en els diferents nivells d'implicació i responsabilitat en el sindicat.

L'objectiu del grup de discussió l'hem dividit en 3 apartats o subobjectius que, a la vegada, contenen qüestions que poden ajudar al desenvolupament i dinàmica de la sessió.

A. Ocupació i relacions de treball entre immigrants i autòctons.

1. Processos d'inserció laboral dels immigrants
2. Treballadors immigrants i autòctons. Relacions en el treball i fora.
3. Impacte de la immigració sobre l'acció col·lectiva i el sindicat

B. Situacions i problemes actuals

4. Racisme, xenofòbia?
5. Gestionar la diversitat?
6. Impacte de la crisi

C. Immigrants i afiliació sindical

7. Què facilita i què dificulta l'afiliació dels immigrants?
8. Motius d'afiliació i participació sindical dels immigrants

9. Per què pocs afiliats immigrants assumeixen càrrecs de responsabilitat sindical?
10. Com augmentar l'afiliació i l'estabilització de l'afiliació immigrant
11. El sindicat s'ha de dotar d'organismes específics pels immigrants?

ANNEX 5

LA FORMACIÓ DEL GRUP DE DISCUSSIÓ. APUNT METODOLÒGIC

LLOC I DURADA DE LA SESSIÓ <ul style="list-style-type: none"> • En un lloc més o menys “neutral”. • Taula \pm rodona. • Cadires \pm còmodes. • Durada: Entre 1 i 2 hores (\pm) 	GUIÓ TEMÀTIC <ul style="list-style-type: none"> • Per a centrar el debat. • Diferents graus d'estructura i d'ordre. Marcar de forma orientativa el temps a dedicar a cada tema. • Possibilitat d'estímuls.
La sessió està coordinada per un moderador i es compte amb la participació d'un observador	

FASES DE LA SESSIÓ

<ul style="list-style-type: none"> • Recepció dels participants i ubicació • Presentació <ul style="list-style-type: none"> ○ De la investigació. ○ De la tècnica • Enregistrament i confidencialitat 	<ul style="list-style-type: none"> • Qüestionari de característiques individuals • Inici. Roda de presentacions. • Desenvolupament de la conversa. • Finalització de la sessió
---	--

FUNCIONS DEL/LA MODERADOR/A

- El moderador entra quan el grup ja està assentat i disposat per iniciar el debat.
- Passa directament a plantejar l'objectiu general.
- Presentar els participants: empresa, sector.
- Preguntes inicials per trencar el gel: des de quan són delegats, hi ha immigrants a la seva empresa, % aproximat de la plantilla, de quantes nacionalitats?.
- Seguir el guió temàtic (\pm).
- Modular la dinàmica del grup.
- Orientar la discussió del tema (no fer-ho de manera intrusiva).
- Controlar el temps.
- Deixar parlar equitativament.
- Vigilar els instruments de gravació.

FUNCIONS DE L'OBSERVADOR/A

- Rebre els participants. Pot parlar del temps, de com ha anat el curs de formació, però no del tema. Un cop col·locats crida al moderador.
- Passar un breu qüestionari anònim de dades sociodemogràfiques.
- Registrar aspectes no orals significatius del procés grupal:
 - Diferents nivells de participació.
 - Interrupcions i Silencis.
 - Coalicions, enenistats.

- Gestos significatius.
 - Clima del grup.
 - Etc.
- Elaborar un breu informe descriptiu: anotar la posició dels participants i assenyalar una paraula de cadascuna de les seves intervencions. Anotar opinions, enfrontaments, coalicions —utilitzar signes- en funció de les intervencions.

“Inmigración y afiliación sindical”

Cuestionario breve y anónimo para los participantes del grupo de discusión

País de nacimiento: _____

(en caso de extranjero o inmigrante)

¿Cuántos años lleva residiendo en España? _____

Año de nacimiento: _____

Sexo: Varón _____ Mujer _____ (Marcar con una X)

¿Recuerda en que año se afilió usted al sindicato? _____

Federación a la que pertenece o sector de actividad de la empresa _____

Población de residencia _____

9. BIBLIOGRAFIA

- Balfour, S. *La dictadura, los trabajadores y la ciudad*. [València]: Alfons el Magnànim, 1994.
- Bericat, E. *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Significado y medida*. [Barcelona]: Ariel, 1998.
- Borjas, G.J. *A les portes del cel. Una visió polèmica de la immigració*. [Barcelona]: Proa, 2008.
- Cachón, L. "Sindicatos e inmigración: caras nuevas para un viejo desafío". *Sociedad y utopía. Revista de Ciencias Sociales* (2000), n. 16, p. 103-117.
- Cachón, L. *La "España inmigrante": Marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. [Barcelona]: Anthropos, 2009.
- Cachón, L.; Moldes, R. *Prevenir el racismo en el trabajo en España*. [Madrid], MTAS-Observatorio Permanente de la inmigración, 1999.
- Cachón, L.; Valles, M.S. "Trade unionism and immigration: reinterpreting old and new dilemmas". *Transfer*. v. 9 (2003), n. 3, p. 469-482.
- Cea, M.A.; Valles, M.S. *Evolución del racismo y la xenofobia en España. Informe 2009*. [Madrid]: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009.
- Colectivo Ioé (2000), *¡No quieren ser menos! Exploración sobre la discriminación laboral de los inmigrantes en España*. [Madrid]: Unión General de Trabajadores, Área de Migraciones, 2000.
- Confederación Sindical de CCOO *Inmigración y mercado de trabajo. Propuestas para la ordenación de flujos migratorios*. [Madrid], Cuadernos de Información sindical de CCOO, 2007.
- Davis, M. "Working against racism: how European trade unions can combat racism at work". *Transfer*. v. 13 (2007), n. 3, p. 463-475.
- Dolvik, J.E.; Eldring, L. "Industrial relations responses to migration and posting of workers after EU enlargement: Nordic trends and differences". *Transfer*, v. 12 (2006), n. 2, p. 213-230.
- EIRO (2003), "Migration and industrial relations". *Comparative Studies*. www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/03/study/tn0303105s.htm.
- Garrell Ballester, D. (dir.). *Inserció laboral de la població immigrada a Catalunya: informe 2007*. [Barcelona], CERES-CONC, 2008.
- González, C. *Los sindicatos ante la inmigración*. [Madrid], Ministerio de Trabajo e Inmigración. Observatorio Permanente de la Inmigración, 2008,.
- Guidicini, P.; Castrignano, M. *L'utilizzo del dato qualitativo nella ricerca sociologica*. [Milano], Franco Angeli, 2007 .

- Heyes, J. "Recruiting and Organising Migrant Workers; Through Education and Training: A Comparison of Community and the GMB". *Industrial Relations Journal*, v. 40 (2009), n. 3, p. 182-197.
- Hirschman, A.O. Salida, voz y lealtad, [México]Fondo de Cultura Económica, 1977
- Hobsbawm, E.J. *El Mundo del trabajo: estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*. [Barcelona], Crítica, 1987.
- Jódar, P (coord.) *La diversitat en el sindicat*. [Barcelona], CERES, 2009.
- Ibáñez, J. *Más allá de la sociología. El grupo de discusión: Técnica y crítica*. [Madrid], Siglo XXI, 1979.
- Levi-Strauss, C. *Tristos Tròpics*. [Barcelona], Anagrama, 1969.
- Marino, S.; Roosblad, J. Migration and Trade Unions. A Comparison between Dutch and Italian Trade Union Actions and Strategies. *Transfer*, v. 14 (2008), n. 4, p. 625-638.
- Martens, A.; Pulignano, V. "Immigration and Trade Unions in Belgium: Historical Trends and New Challenges". *Transfer*, v. 14(2008), , n. 4, p. 665-675.
- Martín, C. "Una comparación entre el salario de los trabajadores españoles y extranjeros". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (2006), n. 61, p. 61-76.
- Martínez Veiga, U. *La integración social de los inmigrantes en España*. [Madrid], Trotta, 1997.
- McGovern, P. "Immigration, Labour Markets and Employment Relations: problems and Prospects". *British Journal of Industrial Relations*, v. 45 (2007), n. 2, p. 217-235.
- Merton R.K. *Teoría y estructura sociales*. México, Fondo de Cultura Económica, 1964.
- Pajares, M. "La acción sindical contra la discriminación racial". *Gaceta Sindical. Reflexión y debate* (2003) , n. 3, p. 149-170.
- Pajares, M. "Foreign workers and trade union: the challenge posed". *Transfer*, v. 14 (2008), n. 4, p. 607-624.
- Parella, S. *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. [Barcelona], Anthropos, 2003.
- Penninx, R.; Roosblad, J. *Comparative Study of the Actions of Trade Unions in Seven West European Countries*. [New York], Berghahn Books, 2000.
- Pujadas, J. (1992). *El método biográfico: el uso de las historias de vida en las ciencias sociales*. [Madrid], Centro de Investigaciones Sociológicas. Cuadernos metodológicos, n. 5.
- Recio, A.; Banyuls, J.; Cano, E.; Miguélez, F. "Migraciones y mercado laboral". *Revista de Economía Mundial* (2006), n. 14, p. 171-193.
- Sanz, G. " Estratègia empresarial i relacions laborals: cultura i treball en una indústria informal". A Jódar, P (ed) *Organització de la producció i relacions laborals en les empreses. Cinc estudi Empírics* [Vic], Eumo, 1997.

Sassen, S. *La movilidad del trabajo y el capital: un estudio sobre la corriente internacional de inversión y trabajo*. [Madrid], Ministerio de Trabajo e Inmigración, 1993.

Sennet, R. *El respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*. [Barcelona], Anagrama, 2003

Solé, C.; Parella, S. "El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora". A C. Solé, *La inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo. El caso español*. [Barcelona], Anthropos, 2001.

Taylor, S.J.; Bogdan, R. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. [Barcelona], Paidós, 1986.

Turner, T.; D'Art, D.; Cross, C. "Polish Workers in Ireland. A Contented Proletariat?" *Labor Studies Journal*, v. 34 (2009), n. 1, p. 112-126.

Virdee, S. "A Marxist Critique of Black Radical Theories of Trade-Union Racism". *Sociology*, v. 34 (2000), n. 3, p. 545-565.

Wrench, J. "Trade Union Responses to Immigrants and Ethnic Inequality in Denmark and the UK: the Context of Consensus and Conflict". *European Journal of Industrial Relations*, v. 10 (2004), n. 1, p. 7-30.

